

Convenio Colectivo Estatal de Seguridade Privada. (Anos 2005-2008)

Capítulo I

Artigo 1.- Ámbito de aplicación.-

O presente Convenio Colectivo establece as bases para as relacións entre as Empresas de Vixilancia e Seguridade e os seus traballadores.

Artigo 2.- Ámbito territorial.-

As normas deste convenio colectivo estatal serán de aplicación en todo o territorio do Estado.

Artigo 3.- Ámbito funcional.-

Están incluídas no campo de aplicación deste Convenio colectivo todas as Empresas dedicadas á prestación de vixilancia e protección de calquera clase de locais, bens ou persoas, predios rústicos, predios de caza, en canto aos distintos aspectos do réxime cinexético e nos establecementos de acuicultura e zonas marítimas protexidas con fins pesqueiros, así como servizos de escolta, explosivos, transporte ou traslado cos medios e vehículos homologados, depósito e custodia, manipulación e almacenamento de caudais, fondos valores, xoias e outros bens e obxectos valiosos que precisen vixilancia e protección que de maneira primordial prestan tales Empresas.

Rexeranse tamén por este Convenio Colectivo as Empresas que, ademais, presten servizos de vixilancia e protección mediante a fabricación, distribución, instalación e mantemento de sistemas electrónicos, visuais, acústicos ou instrumentais.

Non estarán suxeitas a este Convenio Colectivo aquelas Empresas de Seguridade dedicadas exclusivamente á fabricación, instalación e/ou mantemento dos ditos sistemas, podendo, non obstante, exercer a súa facultade de adhesión o Convenio, sempre que non estivesen afectadas por outros, nos termos que establece o Art. 92.1 do Estatuto dos Traballadores..

Artigo 4.- Ámbito temporal.-

Este Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2005, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2008, quedando prorrogada integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia.

Artigo 5.- Denuncia.-

A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31.12.2008. Non obstante, a Comisión Negociadora do Convenio constituirase na primeira semana do mes de setembro do 2008.

Artigo 6.- Ámbito persoal.-

Rexeranse polo presente Convenio Colectivo Estatal a totalidade dos traballadores que presten os seus servizos nas empresas comprendidas no ámbito funcional expresado no Artigo 3.

En canto aos altos cargos estarase ao disposto nas disposicións específicas, aplicábeis a estes casos.

Artigo 7.- Unidade de convenio e vinculación á totalidade.-

As condicións pactadas no presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisíbel.

Artigo 8.- Compensación, absorción e garantía "ad personam".-

As condicións contidas neste Convenio Colectivo son compensábeis e absorbíbeis respecto ás que viñesen rexendo anteriormente, estimadas no seu conxunto e cómputo anual.

Por ser condicións mínimas as deste Convenio Colectivo estatal, respectaranse as superiores implantadas con anterioridade, examinadas no seu conxunto e en cómputo anual.

Artigo 9.- Comisión Paritaria.-

1. Constitúese unha Comisión Paritaria para a interpretación e aplicación do presente Convenio, que estará integrada por 2 membros de cada representación sindical asinante, e igual número total por cada representación empresarial, asinante do convenio colectivo.

2. A Comisión fixa como sede das xuntanzas o domicilio de APROSER.

3. A Comisión reunirse, previa convocatoria de calquera dos compoñentes, mediante comunicación fidedigna (carta certificada, fax ou outro medio acreditativo desta), cando menos con sete días de antelación á celebración da xuntanza. Á comunicación acompañarase escrito onde se formule de forma clara e precisa a cuestión obxecto de interpretación.

4. Para que as xuntanzas sexan válidas, previa convocatoria, terán que asistir a estas un número do 50 % de membros por cada unha das representacións.

5. A Comisión Paritaria tomará os acordos por maioría simple de votos de cada unha das representacións.

6. Expresamente, acórdase que terá carácter vinculante o pronunciamento da Comisión Paritaria cando as cuestións derivadas da interpretación ou aplicación do presente Convenio lles sexan sometidas por ambas as partes, sempre que o pronunciamento se produza por unanimidade dos membros asistentes á Comisión Paritaria. O dito pronunciamento será incorporado no texto do convenio seguinte, en virtude da redacción que se acorde no momento da súa negociación.

7. Son funcións da Comisión Paritaria as seguintes:

a) Interpretación da totalidade dos artigos deste Convenio.

b) Celebración de conciliación preceptiva na interposición de conflitos colectivos que supoña a interpretación das normas do presente Convenio.

c) Seguimento da aplicación do pactado. Os sindicatos e as asociacións empresariais poderán presentar denuncia ante a Comisión Paritaria informando de incumprimentos realizados por empresas ou sindicatos, acordando as accións a tomar.

Capítulo II

Organización do traballo

Artigo 10.- Principios Xerais.-

A organización práctica do traballo, con suxeición a este Convenio Colectivo estatal e á lexislación vixente, é facultade da Dirección da Empresa.

Sen mingua da autoridade que corresponde á Dirección, os representantes dos traballadores terán funcións de información, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade co Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente.

Artigo 11.- Normas.-

A organización do traballo comprende as seguintes normas:

- a) A determinación e exixencia dunha actividade e un rendemento a cada traballador.
- b) A adxudicación a cada traballador do número de elementos ou da tarefa necesaria correspondente ao rendemento mínimo exixíbel.
- c) A fixación de normas de traballo que garantan a óptima realización e seguridade dos servizos propios da actividade, constandingo por escrito, establécendose o cadro de premios e de sancións adecuados ao cumprimento ou incumprimento de tales normas.
- d) A exixencia de atención, prudencia, pulcritude, vixilancia en roupas, enseres, útiles, armas, vehículos e demais elementos que compoñen o equipo persoal, así como das demais instalacións e bens análogos da Empresa e dos seus clientes.
- e) A mobilidade e redistribución do persoal da Empresa, típicas da actividade, mediante o establecemento dos cambios de postos de traballo, desprazamentos e traslado que exixan as necesidades da organización da produción, de acordo coas condicións pactadas neste Convenio.

En todo caso respectarase a categoría profesional e tal potestade non poderá repercutir no seu prexuízo económico para o traballador afectado.

- f) A fixación dunha fórmula de cálculo da retribución de forma clara e sinxela, de maneira que os traballadores poidan doadamente comprendela, mesmo nos casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos ou primas.
- g) A realización das modificacións nos métodos de traballo, distribucións de persoal, cambio de funcións, cualificación profesional, retribucións, sexan con incentivos ou sen el, cantidade e calidade de traballo, razoabelmente exixíbeis.
- h) O mantemento das normas de organización de traballo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan deste Convenio, a nivel individual mesmo nos casos de desconformidade do traballador, expresada a través dos seus representantes, manteranse tales normas en tanto non exista resolución do conflito por parte da autoridade competente. A nivel de conflito colectivo, o mantemento da norma ou normas que o motiven quedará en suspenso ata que se dite a resolución por parte da autoridade competente, sen prexuízo da conciliación preceptiva prevista no artigo 9º.7.b) deste Convenio, excepto nos casos de urxencia ou imperiosa necesidade que poñan en perigo a continuidade da prestación dos servizos.

Capítulo III

Prestación do traballo

Artigo 12.- Formación.-

As partes asinantes sométense ao subsistema de formación profesional continua regulado no Real Decreto 1046/2003, do 1 de agosto, e Orde Ministerial do 13 de febreiro de 2004, ou normativa que o substitúa, así como o desenvolvemento que se efectúe dos contratos programas para a formación dos traballadores, comprometéndose a realizar os actos necesarios para o fiel cumprimento de ambos os acordos.

Queda facultada a Comisión Mixta ou Paritaria sobre Formación Profesional Continua do Sector de Seguridade Privada, para desenvolver cantas iniciativas sexan necesarias e conducentes á aplicación, da normativa legal indicada anteriormente, ou a vixente no ámbito temporal do convenio.

A formación dos traballadores poderase realizar dentro ou fóra da xornada laboral. Cando se efectúe a actividade formativa obrigatoria fóra da xornada laboral, aboaranse ao traballador as horas empregadas nela a prezo de hora extraordinaria da súa categoría laboral.

Cando, neste caso, deba o traballador desprazarse polos seus propios medios, o devandito desprazamento será aboado na forma prevista.

As empresas, en virtude da referida normativa, sométense ao procedemento nela establecido, e deberán informar aos Representantes dos traballadores dos plans de formación profesional a realizar, baixo o obxectivo xeral da mellor adaptación da empresa ás circunstancias do mercado.

Artigo 13.-

O carácter confidencial da prestación do servizo fai especialmente exixíbel que os traballadores suxeitos a este Convenio Colectivo estatal manteñan con especial rigor os segredos relativos á explotación e negocios das súas Empresas e daqueles aos que se presten os servizos, todo iso de acordo co establecido na lexislación vixente.

Artigo 14.- Subrogación de servizos.-

Dadas as especiais características e circunstancias da actividade, que exixen a mobilidade dos traballadores duns a outros postos de traballo, este artigo ten como finalidade garantir a estabilidade no emprego dos traballadores deste sector, aínda que non a estabilidade no posto de traballo, con clara diferenciación entre subrogación de servizos de vixilancia, explosivos e sistemas e de transporte de fondos, conforme á seguinte Normativa:

A) Servizos de Vixilancia, Sistemas de Seguridade , Transporte de Explosivos e Garda particular de campo. Cando unha empresa cese na adxudicación dos servizos contratados dun cliente, público ou privado, por rescisión, por calquera causa, do contrato de arrendamento de servizos, a nova empresa adxudicataria está, en todo caso, obrigada a subrogarse nos contratos dos traballadores adscritos ao dito contrato e lugar de traballo, calquera que sexa a modalidade de contratación destes, e/ou categoría laboral, sempre que se acredite unha antigüidade real mínima, dos traballadores afectados no servizo obxecto de subrogación, de sete meses inmediatamente anteriores á data en que a subrogación se produza, incluíndose no dito período de permanencia as ausencias regulamentarias do traballador do servizo subrogado establecidas nos artigos 45, 46 e 50 deste Convenio Colectivo, as situacións de Incapacidade Temporal e suspensións disciplinarias, calquera que sexa a súa causa, excluíndose expresamente as excedencias reguladas no artigo 48, salvo os traballadores que fosen sido contratados por obra ou servizo determinado.

Así mesmo, procederá a subrogación, cando a antigüidade na empresa e no servizo coincidan, aínda que aquel sexa inferior a sete meses.

Igualmente procederá a subrogación cando exista un cambio na titularidade das instalacións onde se presta o servizo.

B) Servizos de Transportes de Fondos: A empresa cesante determinará, de acordo coa representación dos traballadores, o número de servizos prestados, ou "paradas", que se realizasen, nas Entidades obxecto da Subrogación, durante os sete meses inmediatamente anteriores á data da subrogación. Tales servizos computarán para determinar o número de traballadores que deben ser subrogados de acordo coas seguintes regras e supostos:

B.1.- Poboación de máis de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre seis.

B.2.- Poboación de menos de douscentos mil habitantes: Dividirase o número de servizos prestados entre sete, e a media resultante entre catro.

A poboación de referencia será a capital ou, se é o caso, a cidade de maior poboación, da provincia onde está o centro de traballo da Empresa cedente do Servizo.

B.3.- Normas comúns a B.1 e B.2: En ambos os casos:

a) A cantidade resultante, que é a xornada mensual a subrogar, dividirase entre 162 horas e 33 minutos para os anos 2005 e 2006, e entre 162 horas para 2007 e 2008, sendo o cociente da dita operación o número de traballadores que deben ser subrogados, multiplicado pola dotación do vehículo blindado.

O cociente incrementarase a un enteiro cando conteña decimal igual ou superior a cinco décimas.

Non obstante, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0'5 e, conseguintemente, non procedese a efectuar ningunha subrogación de persoal, se a nova empresa adxudicataria obtivese durante os doce meses seguintes, a adxudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante para os efectos de subrogación do persoal.

b) Unicamente poderán subrogarse tripulacións completas sen prexuízo do establecido no apartado C.1.4. deste artigo.

c) Para a determinación dos traballadores a subrogar, estarase ao que acorden os representantes dos traballadores e a Dirección da Empresa. A falta de acordo procederase por sorteo, por categorías, en presenza dos representantes dos traballadores.

d) En caso de que a empresa cesante perda a totalidade dos servizos, a empresa adxudicataria deberá quedar con todo o persoal. no caso de que sexan varias as empresas adxudicatarias, deberán quedar con todo o persoal de acordo coas porcentaxes asignadas.

e) No caso de que a empresa adxudicataria non teña centro de traballo na localidade de prestación de servizos de transporte de fondos ou manipulado de efectivo, quedará adscrito ao centro de traballo onde se realice o servizo adxudicado.

Contadores-Pagadores: A empresa que perda un contrato de manipulación de efectivo (contaxe) en favor doutra, esta estará obrigada a subrogarse no número de contadores-pagadores resultante de dividir o importe da facturación media mensual perdida dos últimos sete meses, entre 1.700 euros.

Non obstante, se unha vez aplicada a regra anterior, a cifra resultante fose inferior a 0'5 e, conseguintemente, non procedese efectuar nengunha subrogación de persoal, se a nova empresa adxudicataria obtivese durante os doce meses seguintes a adxudicación de servizos que tivese a mesma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada á nova cifra resultante para os efectos de subrogación do persoal.

C) Obrigas das Empresas cesante e adxudicataria, comúns para A) e B):

C.1 Adxudicataria cesante: A Empresa cesante no servizo:

1.- Deberá notificar ao persoal afectado a resolución do contrato de arrendamento de servizos, así como o nome da nova adxudicataria, tan axiña como teña coñecemento formal dunha e outra circunstancia.

2.- Deberá poñer a disposición da nova adxudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que esta dea comezo á prestación do servizo, ou en igual prazo desde que tivese coñecemento expreso formal da adxudicación, se este fose posterior, a documentación que máis adiante se relaciona.

a) Certificación na que deberá constar traballadores afectados pola subrogación, con nome e apelidos, data de nacemento, nome dos pais; estado civil; DNI; número de afiliación á Seguridade Social; situación familiar (nº de fillos), natureza dos contratos de traballo e categoría profesional.

b) Fotocopia das nóminas dos tres últimos meses, ou períodos inferior, segundo procedese.

c) Fotocopias dos TC1 e TC2, de cotización á Seguridade Social, dos últimos tres meses, ou período inferior se procedese con acreditación do seu pagamento.

d) Fotocopia dos contratos de traballo subscritos, cando se concertasen por escrito así como fotocopia de todos os acordos ou pactos de empresa que teñan os traballadores afectados como condición máis beneficiosa.

e) Fotocopias da Cartilla Profesional, Tarxeta de Identidade Profesional e, se é o caso, Licenza de Armas.

f) Calquera outro documento que proceda ou se requira para estes efectos, necesario ou preceptivo, pola adxudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único e exclusivo obrigado:

a) Os pagamentos e cotas derivados da prestación do traballo ata o momento do cesamento na adxudicación.

b) A liquidación por todos os conceptos, incluídas vacacións dado que a subrogación só implica para a nova Empresa adxudicataria a obriga do mantemento do emprego dos traballadores afectados.

4. Terá a facultade de quedar con todos, ou parte, dos traballadores afectados pola subrogación.

5. Responderá das consecuencias derivadas da falsidade ou inexactitude manifesta que a información facilitada poidan producir á empresa adxudicataria, todo iso sen prexuízo da reversión a esta dos traballadores indebidamente subrogados.

C.2. Nova adxudicataria: A Empresa adxudicataria do servizo:

1.- Deberá respectarlle ao traballador todos os dereitos laborais que tivese recoñecidos na súa anterior empresa, incluída a antigüidade, sempre que estes proveñan de pactos ou acordos lícitos que se puxesen no seu coñecemento, xunto coa documentación pertinente, ou que o traballador poida demostrar.

2.- Non desaparece o carácter vinculante da subrogación no caso de que o arrendatario do servizo suspendese ou reducise este, por un período non superior a doce meses, se a empresa cesante ou os traballadores, os contratos de traballo dos cales se resolvesen, ou non, por motivo desta suspensión ou redución, probasen, dentro dos trinta días seguintes ao remate do prazo citado, que o servizo se reiniciase ou ampliase por esta ou por outra empresa.

D) Subrogación dos Representantes dos Traballadores.

Os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Persoal e os Delegados Sindicais, poderán optar, en todo caso, entre permanecer na súa empresa ou subrogarse á empresa adxudicataria, salvo nos supostos seguintes:

a) Que fose contratado expresamente por obra ou servizo determinado para o centro afectado pola subrogación.

b) Que fose elixido especificamente para representar os traballadores do Centro de Traballo obxecto de subrogación, sempre que afecte a todo o cadro de persoal do Centro.

c) Que a subrogación afecte á totalidade dos traballadores do art.18 grupo IV da unidade produtiva.

Nestes supostos, os Delegados de Persoal, membros do Comité de Empresa e Delegados Sindicais, pasarán tamén subrogados á nova Empresa adxudicataria dos servizos.

Capítulo IV

Clasificación do persoal

Sección 1.- Clasificación segundo a permanencia

Artigo 15.-

En función da súa duración, os contratos de traballo poderán concertarse por tempo indefinido, por duración determinada e por calquera outra modalidade de contrato de traballo autorizada pola lexislación vixente.

Será persoal contratado para obra ou servizo determinado aquel que teña com misión atender a realización dunha obra ou servizo determinado dentro da actividade normal da Empresa.

Este tipo de contrato quedará resolto polas seguintes causas:

- Cando finalice a obra ou o servizo.

- Cando o cliente resolva o contrato de arrendamento de servizos, calquera que sexa a causa, sen prexuízo da figura de subrogación establecida no artigo anterior, no caso de que exista outra Empresa de Seguridade adxudicataria.

- Cando o contrato de arrendamento de servizos se resolva parcialmente polo cliente, producirase automaticamente unha extinción parcial equivalente dos contratos de traballo adscritos ao servizo.

Para efectos da determinación dos traballadores afectados por esta situación, elixiranse primeiro os de menor antigüidade, e en caso de teren a mesma, valoraranse as cargas familiares, e, en todo caso, será oída a representación dos traballadores.

Será persoal eventual aquel que foi contratado polas Empresas con ocasión de prestar servizos para atender as exixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da Empresa, tales como servizos de vixilancia ou condución extraordinaria, ou o realizado para feiras, concursos-exposicións, sempre que a duración máxima destes contratos non sexa superior a 12 meses nun prazo de 18 meses. En caso de que se concerte por un prazo inferior a 12 meses, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que a duración total do contrato poda exceder do dito límite máximo.

Será persoal interino aquel que se contrate para substituír a outro traballador da Empresa con dereito a reserva do posto de traballo, durante a súa ausencia por incapacidade temporal, vacacións, supostos de excedencia especial do artigo 49 deste Convenio, cumprimento de sancións, etc.

Será persoal temporal aquel que fose contratado en virtude das disposicións legais vixentes e específicas para este tipo de contrato.

Tanto o réxime xurídico destes tipos de contratos como o daqueles outros non incluídos neste artigo, será o establecido nas disposicións legais vixentes en cada momento.

Artigo 16.- Contratos Indefinidos.-

Para os efectos previstos na Lei 63/1997, ambas as partes acordan que os contratos de duración determinada subscritos a partir do 17 de maio de 1998 poden ser transformados en indefinidos nos termos establecidos na devandita disposición ou disposicións que a substitúan.

Será fixo no cadro de persoal:

- a) O persoal contratado por tempo indefinido unha vez superase o período de proba.
- b) O persoal eventual cunha relación contractual que supere os topes dos distintos tipos de contratos temporais, de conformidade co establecido na lexislación vixente.
- c) O persoal que, contratado para servizos determinados, seguise prestando servizos na Empresa acabados aqueles, ou desenvolvese servizos para os que non fose xa contratado.
- d) O persoal interino que, unha vez reincorporado ao servizo o substituído, siga prestando servizos de carácter permanente non interino na Empresa.
- e) Todo o persoal que sexa contratado para funcións de carácter habitual e permanente que non fose contratado como eventual, interino, para servizo determinado ou temporal.

Sección 2. Clasificación segundo a función

Artigo 17.-

As clasificacións do persoal consignadas neste Convenio Colectivo son simplemente enunciativas, non limitativas e non supoñen a obriga de ter provistas todas as prazas e categorías enumeradas, se as necesidades e volume da Empresa non o requiren. Neste aspecto será informada a representación dos traballadores.

Non son, así mesmo, exhaustivos os distintos cometidos asignados a cada categoría ou especialidade, pois todo traballador incluído no ámbito funcional deste Convenio está obrigado a efectuar cantos traballos e operacións lle ordenen os seus superiores dentro dos xerais cometidos da súa competencia e sen menoscabo da súa dignidade profesional.

Desde o momento mesmo en que un traballador realice as tarefas específicas dunha categoría profesional determinada e definida no presente Convenio, terá que ser remunerado, polo menos, co nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo iso sen prexuízo das normas reguladoras dos traballos de categoría superior ou inferior.

Artigo 18.- Clasificación Xeral.-

Durante o 2005 en diante, o persoal que preste os seus servizos nas Empresas comprendidas neste Convenio Colectivo clasificarase, por razón das súas funcións, nos grupos que a seguir se indican:

- I. Persoal directivo, titulado e técnico.
- II. Persoal administrativo, técnico de oficinas e de vendas.
- III. Persoal de mandos intermedios.
- IV. Persoal operativo.
- V. Persoal de seguridade mecánico-electrónica.
- VI. Persoal de oficios varios.
- VII. Persoal subalterno.

I. Persoal directivo, titulado e técnico.- Neste grupo compréndense:

- a) Director Xeral.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Director Técnico.
- e) Director de Persoal.
- f) Xefe de Persoal.
- g) Xefe de Seguridade.
- h) Titulado de grao superior e titulado de grao medio. Técnico de prevención de grao superior.
- i) Delegado Provincial - Xerente.

II. Persoal Administrativo, técnico de oficina e vendas.- Neste grupo compréndense:

A) Administrativos.-

- a) Xefe de Primeira.
- b) Xefe de Segunda.
- c) Oficial de Primeira.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Azafata/o.
- f) Auxiliar.
- g) Telefonista.
- h) Aspirante.

B) Técnicos e especialistas de oficina.-

- a) Analista.
- b) Programador de ordenador.
- c) Operador-Gravador de Ordenador.
- d) Técnico de Formación e Técnico de Prevención de grao intermedio.
- e) Delineante Proxectista.
- f) Delineante.

C) Persoal de vendas.-

- a) Xefe de Vendas.
- b) Técnico comercial.
- c) Vendedor-Promotor.

III. Persoal de Mandos Intermedios.- Neste grupo compréndense:

- a) Xefe de Tráfico.
- b) Xefe de Vixilancia.
- c) Xefe de Servizos.
- d) Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado.
- e) Inspector (de vixilancia, de tráfico, de servizos).
- f) Coordinador de servizos.
- g) Supervisor de CRA.

IV. Persoal Operativo.- Compréndense as seguintes categorías:

A) Habilitado.-

- a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.
- b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor.
- c) Vixilante de Seguridade de Transporte.
- d) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos.
- e) Vixilante de Seguridade.
- f) Vixilante de Explosivos.

g) Garda particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).

B) Non habilitado.-

a) Contador-Pagador.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas.

V. Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica.- Compréndese as seguintes categorías:

a) Encargado.

b) Axudante Encargado.

c) Revisor de Sistemas.

d) Oficial de primeira Mecánico-Electrónica.

e) Oficial de segunda Mecánico-Electrónica.

f) Oficial de terceira Mecánico-Electrónica.

g) Especialista.

h) Operador de soporte técnico.

i) Aprendiz.

VI. Persoal de Oficios Varios.- Comprenderá:

a) Oficial de Primeira.

b) Oficial de Segunda.

c) Axudante.

d) Peón.

e) Aprendiz.

VII. Persoal Subalterno.- Intégrano:

a) Conductor

b) Ordenanza.

c) Almaceneiro.

d) Limpador-limpadora.

Artigo 19.- Persoal directivo, titulado e técnico.-

a) Director Xeral.- É quen, con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade da Empresa, programando e controlando o traballo en todas as súas fases.

b) Director Comercial.- É quen, con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade das funcións mercantís no seu máis amplo sentido e planifica, controla e programa a política comercial da Empresa.

c) Director Administrativo.- É quen, con título adecuado ou con ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade das funcións administrativas no seu máis amplo sentido e planifica, programa e controla a administración da Empresa.

d) Director Técnico.- É quen, con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade do departamento técnico da Empresa, aplicando os seus coñecementos á investigación, análise e execución de actividades propias dos seus coñecementos.

e) Director de Persoal.- É quen, con título adecuado ou ampla preparación teórico-práctica, asume a dirección e responsabilidade das funcións relacionadas coa xestión de persoal no seu amplo sentido.

f) Xefe de Persoal.- O Xefe de Persoal será o responsábel do recrutamento, selección e admisión do persoal e da planificación, programación, control e administración do persoal da Empresa.

g) Xefe de Seguridade.- É o Xefe Superior do que dependen os servizos de seguridade e o persoal operativo da Empresa, e é o responsábel da preparación profesional dos traballadores ao seu cargo.

h) Titulado de Grao Superior e Titulado de Grao Medio. Técnico de Prevención de Grao Superior.- Titulados son aqueles que aplican os seus títulos de grao superior (Licenzatura e Doutoramento) ou grao medio (Diplomado Universitario, Graduado Social) e os coñecementos a eles debido ao proceso técnico da Empresa. O Técnico de Prevención desempeñará as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras ás que se refire o artigo 37 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, debendo posuír a formación á que se refire este precepto.

i) Delegado Provincial - Xerente.- É o traballador que actúa como máximo representante de Empresa na provincia e asume as funcións de dirección, representación e organización no ámbito desta.

Artigo 20.- Persoal Administrativo.-

A) Administrativos.-

a) Xefe de Primeira.- Xefe de Primeira é o que, provisto ou non de poderes limitados, está encargado e ten a responsabilidade directa da oficina da Empresa. Dependem del diversas seccións administrativas, ás que imprime unidade. Seroa o Xefe de Compras, responsábel do aprovisionamento e merca de material e ferramenta, estando baixo control e instrución do Dirección Administrativo da Empresa.

b) Xefe de Segunda.- É quen, provisto ou non de poder limitado, está encargado de orientar, suxerir e dar unidade á sección ou dependencia administrativa que teña ao seu cargo, así como de distribuír os traballos entre o persoal que del depende.

c) Oficial de Primeira.- É o empregado que actúa baixo as ordes dun Xefe e ten ao seu cargo un traballo determinado que require un cálculo, estudo, preparación e condicións adecuadas.

d) Oficial de Segunda.- É o empregado que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, subordinado a un Xefe, realiza tarefas administrativas e contábeis de carácter secundario que requiren coñecementos xerais da técnica administrativa.

e) Azafata/o.- É a persoa, maior de dezaioito anos, encargada de recibir os clientes, proporcionar a información que soliciten, anunciarlos e conducirlos ante a persoa ou persoas con que desexe falar, atende as solicitudes de información ou de entrevistas, concértaas, prepáraas no seu aspectos formais e en xeral está encargada das boas relacións entre os clientes e a Empresa; normalmente falará dous idiomas, incluído o de orixe.

f) Auxiliar.- É o empregado que dedica a súa actividade a tarefas e operacións administrativas elementais e en xeral ás puramente mecánicas inherentes ao traballo da oficina.

g) Telefonista.- É o empregado que ten como principal misión estar ao servizo e coidado dunha centraliña telefónica podendo realizar tarefas administrativas auxiliares.

h) Aspirante.- É o empregado que se inicia nos traballos de contabilidade, burocráticos ou de vendas, para alcanzar a necesaria práctica profesional. Non poderá permanecer nesta categoría máis dun ano, data na que pasará á categoría de Auxiliar Administrativo ou Vendedor, segundo os casos.

B) Técnicos e especialistas de oficina.

a) Analista.- Verifica análises orgánicas de aplicacións complexas para obter a solución mecanizada destas en canto se refire a:

* Cadea de operacións a seguir.

* Documentos a obter.

* Deseño destes.

* Arquivos a tratar: a súa definición.

Posta a punto das aplicacións:

- * Creación de xogos de ensaio.
- * Enumeración das anomalías que poidan producirse e definición do seu tratamento.
- * Colaboración ao programa das probas de "lóxica" de cada programa.
- * Finalización dos expedientes de aplicacións complexas.

b) Programador de Ordenador.- Correspóndelle estudar os programas complexos definidos polas análises, confeccionando organigramas detallados de tratamento.

Redactar programas na linguaxe de programación que lle sexa indicada.

Confeccionar xogos de ensaio, poñer a punto os programas e completar os expedientes técnicos destes.

Documentar o manual de consola.

c) Operador-Gravador de Ordenador.- Manexa os ordenadores para o tratamento da información, introducindo datos; se é o caso, interpreta e desenvolve as instrucións e ordes para a súa explotación.

d) Técnico de Formación e Técnico de Prevención de Grao Intermedio.- O Técnico de Formación é aquel empregado que debidamente acreditado polo Ministerio do Interior imparte ensinanzas en Centros de Formación para a actualización e adestramento do persoal de seguridade privada.

O Técnico de Prevención de Grao Intermedio é aquel empregado que, coa Formación prevista no artigo 36 do R.D. 39/1997, do 17 de xaneiro, realiza as funcións de prevención, avaliación, planificación preventiva e outras a que se refire o devandito precepto.

e) Delineante Proxectista.- É o empregado que, dentro das especialidades propias da sección en que se traballe, proxecta ou detalla os traballos do Técnico superior, ás ordes do cal actúa, é o que, sen superior inmediato, realiza o que persoalmente concibe segundo os datos e condicións técnicas exixidas polos clientes ou pola Empresa.

f) Delineante.- É o técnico que está capacitado para o desenvolvemento de proxectos sinxelos, levantamento ou interpretación de planos e traballos análogos.

C) Persoal de vendas.-

a) Xefe de Vendas.- É o que, provisto ou non de poderes limitados, e baixo o control e instrución da Dirección Comercial da Empresa, está encargado e ten a responsabilidade directa da promoción comercial e captación de clientes para a Empresa.

b) Técnico comercial.- É o que, baixo as ordes do Xefe de Vendas, realiza para a Empresa funcións de prospección de mercado e de coordinación, se é o caso, de vendedores e promotores.

c) Vendedor-Promotor de Vendas.- É o empregado afecto ao Departamento Comercial da Empresa e ao seu único servizo, que realiza as funcións de prospección do mercado e a promoción e venda dos servizos de seguridade, realizando os desprazamentos necesarios tanto para a captación de clientes, como para a atención a estes, unha vez contratados.

Artigo 21.- Persoal de Mandos Intermedios.-

a) Xefe de Tráfico.- É o que, baixo as ordes directas do Xefe de Seguridade, con iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a prestación dos servizos de condución e traslado de caudais, fondos, valores, xoias, e outros bens valiosos, estando baixo as súas ordes a totalidade dos Vixilantes de Seguridade

Condutores e os vehículos blindados, sendo responsábel da distribución, control do persoal citado e dos vehículos, así como dos traxectos, rutas, consumos, mantemento e conservación do parque móbil, así como dos Vixilantes de Seguridade mentres forman a dotación do vehículo.

b) Xefe de Vixilancia.- É o que, baixo as ordes directas do Xefe de Seguridade, con iniciativa e responsabilidade, ten ao seu cargo a dirección práctica da prestación dos servizos de vixilancia e protección de locais, bens ou persoas, así como de escolta na condución de caudais, fondos, etc., distribuindo e controlando ao persoal citado, así como o mantemento e conservación do equipo e armas da totalidade do persoal vixilante.

c) Xefe de Servizos.- É o responsábel de planificar, controlar, orientar, dirixir e dar unidade ás distintas seccións produtivas da Empresa, sendo o responsábel da boa marcha e coordinación do traballo realizado nas zonas e equipos produtivos desta.

d) Xefe de Cámara ou Tesourería de Manipulado.- É o responsábel de planificar, controlar, orientar, dirixir e dar unidade ás distintas seccións produtivas da Empresa, relacionadas coa contaxe e manipulación de efectivo na división de Transporte de Fondos.

e) Inspector.- É aquel empregado que ten por misión verificar e comprobar o exacto cumprimento das funcións e obrigas atribuídas a Vixilantes, Condutores e demais empregados, dando conta inmediata ao Xefe de servizos correspondente de cantas incidencias observe na prestación dos servizos, tomando as medidas de urxencia que estime oportunas nos casos de alteración da orde pública, de tráfico ou accidentes, encargándose de manter a disciplina e pulcritude entre os seus empregados. Poderá ser de Vixilancia, de Tráfico, de Servizos, etc., segundo corresponda.

f) Coordinador de servizos.- É aquel empregado, baixo as ordes directas do Xefe de Servizos, que ten como función a coordinación dun ou máis servizos da empresa, encargándose da solución das incidencias que poidan xurdir nestes para unha maior eficacia e cumprimento.

g) Supervisor de CRA.- É aquel empregado encargado de coordinar as funcións dos operadores de receptores de alarma, resolver as dúbidas e incidencias que se produzan neste servizo así como as reclamacións operativas deste persoal.

Artigo 22.- Persoal Operativo.-

A) Habilitado

A.1.- Persoal Operativo Habilitado Adscrito a Servizos de Transporte de Fondos:

A tripulación de cada Vehículo Blindado está composta por un Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor e dous Vixilantes de Seguridade de Transporte. Os Vixilantes de Seguridade que, esporadicamente, realicen funcións de Vixilante de Transporte ou de Vixilante Conductor, percibirán as mesmas retribucións que os que posúen tales categorías laborais, durante o tempo que presten os ditos servizos de transporte.

a) Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor.- É o Vixilante de Seguridade que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir e con coñecementos mecánicos elementais en automóbiles, efectuará as seguintes funcións:

a.1) Conduce vehículos blindados.

b.1) Coida do mantemento e conservación dos vehículos blindados. Así mesmo, coida das tarefas de limpeza destes, dentro das adecuadas instalacións da Empresa e cos medios adecuados ou, no seu defecto, en instalacións do exterior, dentro da xornada laboral.

c.1) Dá, se se lle exige, parte diario e por escrito do traxecto efectuado, do estado do automóbil e dos consumos deste.

d.1) Comprobará os niveis de auga e aceite do vehículo completándoos, se faltase algún dos dous, dando parte ao Xefe de Tráfico.

e.1) Revisará diariamente os depósitos de líquido de freos e de embrague, dando conta das perdas observadas.

f.1) Revisará os niveis de aceite do motor, debendo comunicarlle ao Xefe de Tráfico a data da súa reposición periódica.

g.1) Coidará o mantemento dos neumáticos do vehículo, revisando a presión destes unha vez por semana.

h.1) Aquelas outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Ao posuír a categoría e calidade de Vixilante de Seguridade, realizará as tarefas propias deste, na medida que sexan compatíbeis coa condución do vehículo blindado.

b) Vixilante de Seguridade de Transporte.- É o Vixilante que, coas atribucións do seu cargo, desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de bens e valores, facéndose responsábel a nivel de facturación dos ditos valores cando esta lle fose asignada, tendo que desempeñar o labor de carga e descarga destes, colaborando co Vixilante de Seguridade Conductor nas tarefas de mantemento e limpeza do vehículo dentro da súa xornada laboral, así como as outras funcións complementarias as que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos. A carga e descarga realizarase de forma que os Vixilantes teñan, en todo momento, a liberdade de movemento necesaria para utilizar a arma regulamentaria. O peso que deberá soportar dunha soa vez non excederá de 15 quilogramos.

A.2.- Persoal Operativo Adscrito a Servizos de Transporte de Explosivos:

a) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor: É o vixilante que, estando en posesión do adecuado permiso de conducir e con coñecementos mecánicos elementais, realizará as funcións propias de Transporte de explosivos, séndolle de aplicación as comúns que se refiren ao V.S. de Transporte Conductor que se describen no apdo. A.1 a), salvo a.1).

b) Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos: É o vixilante que, coas atribucións do seu cargo, desenvolve o seu labor no servizo de transporte e custodia de explosivos, carga e descarga de materias e obxectos explosivos envasados, acondicionamento da carga na caixa do vehículo así como da vixilancia permanente deste, así como as outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de explosivos.

A.3.- Persoal Operativo Adscrito a Servizos de Vixilancia:

a) Vixilante de Seguridade.- É aquel traballador maior de idade, de nacionalidade comunitaria (U.E.), que con aptitudes físicas e instrución suficientes, sen antecedentes penais, e reunindo cantos requirimentos exixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

b) Vixilante de Explosivos.- É aquel traballador maior de idade, de nacionalidade comunitaria (U.E.), aptitudes psicofísicas necesarias e instrución suficiente, sen antecedentes penais, e reunindo cantos requirimentos exixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

Funcións dos Vixilantes de Seguridade.- As funcións que deberá desenvolver este persoal operativo serán as seguintes:

1) Exercer a vixilancia e protección de bens mobles e inmobles, así como a protección das persoas que poidan estar nestes.

2) Efectuar controis de identidade no acceso ou no interior de inmobles determinados, sen que en ningún caso poidan reter documentación persoal.

3) Evitar a comisión de actos delitivos ou infraccións en relación co obxecto da súa protección.

4) Poñer inmediatamente a disposición dos membros das Forzas e Corpos de Seguridade os delinquentes en relación co obxecto da súa protección, así como os instrumentos, efectos e probas dos delitos, non podendo proceder ao interrogatorio daqueles.

5) Efectuar a protección do almacenamento, reconto, clasificación e transporte de diñeiro, valores e obxectos valiosos.

6) Levar a cabo, en relación co funcionamento de centrais de alarma, a prestación de servizos de resposta das alarmas que se produzan, a realización dos cales non lles corresponda ás Forzas e Corpos de Seguridade.

7) O acompañamento, defensa e protección de persoas determinadas, que non teñan a condición de Autoridades Públicas, impedindo que sexan obxecto de agresións ou actos delitivos, sempre que estean debidamente facultados para a dita función de acordo coa lexislación vixente.

c) Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.).- É aquel traballador maior de idade, de nacionalidade comunitaria (U.E.), aptitudes psicofísicas necesarias e instrución suficiente, sen antecedentes penais, e reunindo cantos requisitos exixa a lexislación vixente, realice as funcións descritas nesta.

Enténdese que as categorías de Vixilante de Seguridade Conductor, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Vixilante de Seguridade son distintas en razón ás funcións que desempeñan e do salario e pluses que teñen establecidos, aínda que son xerarquicamente do mesmo rango, o que se fundamenta legalmente nos artigos 11 apartado e, 18 e 22 deste Convenio Colectivo en concordancia co artigo 39 do Estatuto dos Traballadores.

B) Non habilitado.-

a) Contador-Pagador.- É aquel operario afecto á Empresa que nas oficinas ou no mesmo vehículo, ten ao seu cargo o control e revisión, así como o cómputo dos bens, caudais, fondos, pagamento de nóminas, etc., obxecto de condución ou custodia, debendo dilixenciar de forma adecuada os albarás de entrega e recibo, previa conformación das anomalías que ao respecto se produzan, e aquelas outras funcións complementarias ás que fai referencia o plus de actividade do persoal de transporte de fondos.

Se fose Vixilante de Seguridade desempeñará, ademais, as tarefas propias da súa categoría, podendo serlle encomendada a dirección das tarefas de carga e descarga do vehículo blindado.

b) Operador de Central Receptora de Alarmas.- É o traballador que manexa os equipos electrónicos para o tratamento da información e interpreta e desenvolve as instrucións e ordes para a súa explotación.

Funcións:

1.- Coidará do mantemento e conservación dos equipos electrónicos ao seu cargo.

2.- Dará parte diario da incidencias producidas durante o seu servizo, no cal constará:

* A recepción de alarmas producidas durante o servizo.

* Comunicaccións das recepcións de alarmas ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado.

3.- Comprobará diariamente o funcionamento dos equipos electrónicos.

4.- Executará as ordes previstas na lei de seguridade privada respecto do funcionamento das centrais receptoras de alarmas, excepto as propias do Vixilante de Seguridade.

Artigo 23.- Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica.-

a) Encargado.- É o traballador que, procedendo dos operarios de oficio, dirixe e vixía os traballos que teña asignados, estando ás ordes directas do persoal directivo, titulado ou técnico, exercendo funcións de mando sobre o persoal ás súas ordes e que se ocupa da debida execución práctica dos traballadores, responsabilizándose destes.

b) Axudante de Encargado.- É o traballador que, procedendo dos operarios de oficio e baixo as ordes directas do Encargado ou do persoal directivo, titulado ou técnico, exercendo funcións de mando sobre a persoal ás súas ordes e que se ocupa da debida execución práctica dos traballos, responsabilizándose destes.

c) Revisor de Sistemas.- É aquel traballador que, con coñecementos teóricos e prácticos en materia de vixilancia, seguridade e/ou sistemas de alarma e seguridade, ten como misión principal, entre outras, a de inspeccionar o funcionamento, conservación, reparación, renovación e asesoramento sobre os ditos sistemas e mecanismos.

d) Oficial de Primeira Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado, posuíndo unha alta cualificación realiza con iniciativa e responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes a este que teñen lugar no centro de traballo en localizacións e localidades varias, implicando o dito traballo a necesidade de desprazamentos e pernoitas.

e) Oficial de Segunda Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes a este que teñen lugar no centro de traballo en localizacións e localidades varias implicando o dito traballo a necesidade de desprazamento e pernoitas.

f) Oficial de Terceira Mecánico-Electrónica.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas laborais inherentes ao seu nivel que teñen lugar no centro de traballo, ou en localizacións e localidades varias implicando o dito traballo a necesidade de desprazamentos e pernoitas.

A partir do 1 de xaneiro do ano 2007, o traballador que permanecese na categoría de Oficial de Terceira durante un período mínimo de tres anos, promocionará automaticamente á categoría de Oficial de Segunda.

g) Especialista.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dunha especialidade nunha secuencia de traballo determinado de forma cualificada, realiza con responsabilidade todas as tarefas inherentes á dita especialidade, con ou sen especificación de centro determinado de traballo.

h) Operador de soporte técnico.- É aquel empregado que, desde a sede do Centro de Traballo, se encarga do estudo das avarías e incidentes técnicos, da solución de avarías e do asesoramento do persoal da empresa, vía remota, durante os labores de instalación e mantemento nas instalacións dos clientes.

i) Aprendiz.- É aquel que está ligado á Empresa con contrato de aprendizaxe, por virtude do cal o empresario, á vez que utiliza o seu traballo, está obrigado a aprenderlle, por si ou a través doutro, algún dos oficios clásicos.

Artigo 24.- Persoal de Oficios Varios.-

a) Oficial.- É o operario que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio determinado, realiza con iniciativa e responsabilidade todas ou algunhas tarefas laborais propias deste con rendemento correcto, determinado que naquel caso o será de primeira e neste de segunda.

b) Axudante.- É o operario encargado de realizar tarefas concretas que non constitúen labor cualificado de oficio ou que baixo a inmediata dependencia dun oficial colabora en funcións propias deste baixo a súa responsabilidade.

c) Peón.- É o operario maior de dezaioito anos encargado de realizar tarefas para a execución das cal se require o contributo de esforzo e atención, sen a exixencia de práctica operativa ningunha.

d) Aprendiz.- É aquel que está ligado á Empresa con contrato de aprendizaxe, por virtude do cal o Empresario, á vez que utiliza o seu traballo, está obrigado a aprenderlle por si ou, a través doutro, algún dos oficios clásicos.

Artigo 25.- Persoal Subalterno.-

a) Conductor.- É aquel traballador que estando en posesión do permiso de conducir adecuado ao vehículo a utilizar desempeña as funcións de mensaxería, transporte de material ou de persoal.

b) Ordenanza.- É o traballador maior de 18 anos ao que, con elementais coñecementos e responsabilidade, se lle encomendan mandados, cobros, pagamentos, recepción e entrega das correspondencia e documentos, podendo realizar en oficinas tarefas de índole elemental por orde específica dos seus superiores.

c) Almaceneiro.- É o traballador subalterno encargado de facilitar os pedidos do persoal ao almacén levando o control das súas existencias.

d) Limpador- Limpadora.- É o traballador maior de idade que se ocupa da limpeza e mantemento das instalacións do centro e dependencia da Empresa.

Capítulo V

Ingresos

Artigo 26.- Normas Xerais.-

Para o ingreso do persoal comprendido no presente Convenio Colectivo observaranse, sen excepción, as normas legais vixentes en materia de contratación e xerais de colocación, así como as especiais que correspondan. No concurso-oposición, o persoal da Empresa pertencente a outro grupo ou categoría terá preferencia, en igualdade de condicións, para ocupar as prazas vacantes. Terán dereito preferente, tamén para ocupar prazas de ingreso, en igualdade de méritos, aqueles traballadores que desempeñasen na Empresa funcións de carácter eventual, interino ou temporal a satisfacción daquela. En todo este proceso deberá intervir a representación dos traballadores de acordo coa Normativa vixente.

Artigo 27.- Condicións.-

As condicións para ingresar nas Empresas a que se refire o presente Convenio Colectivo, no referente ao persoal coa condición de Vixilante de Seguridade, Garda Particular de Campo, e as especialidades de ambos, deberán acomodarse preceptivamente ás normas que para o efecto exixen as disposicións legais vixentes.

Artigo 28.- Contratos.-

Os contratos que celebren as Empresas para servizo determinado, eventual, interino e temporal, e calquera outro que a Norma permita deberán ser por escrito, facendo constar os requirimentos e circunstancias que exixa a lexislación vixente, en materia de emprego, e en especial a mención expresa do servizo para que se contrata, a causa da eventualidade nos contratos eventuais, incluíndo a condición determinante da resolución do contrato de traballo, o motivo da interinidade e o nome do substituído e finalmente a duración do contrato, nos supostos que corresponda.

Artigo 29.- Período de proba.-

Poderá concertarse por escrito un período de proba, durante o cal calquera das partes poderá rescindir o contrato sen dereito a indemnización de ningún tipo. O período de proba non poderá exceder do seguinte tempo, segundo a categoría profesional:

Persoal Directivo, Titulado e Técnico: Seis meses.

Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica: Dous meses.

Persoal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios e de Oficios Varios: Tres meses.

Persoal Operativo: Dous meses. Non obstante, non existirá período de proba se o traballador fose contratado outra volta pola mesma empresa no período de dous anos posterior ao último contrato.

Persoal non Cualificado: Quince días laborábeis.

Artigo 30.- Recoñecemento Médico.-

O persoal da Empresa virá obrigado a someterse, ao comezo da prestación, a exame médico, entregándose unha copia ao interesado.

Capítulo VI

Ascensos, provisión de vacantes, cadros de persoal e escalafóns

Artigo 31.- Ascensos e provisión de vacantes.-

As vacantes de categoría superior que se orixinen na Empresa, salvo amortización da praza, cubriranse en igualdade de condicións coas persoas alleas ou por persoal do censo da Empresa, de acordo coas normas seguintes:

A) Libre designación.- Serán de libre designación da Empresa as persoas que deban ocupar vacantes entre o persoal directivo, titulado, técnico, xefes (incluídos o de tráfico, de cámara, de vixilancia), e inspectores.

B) Nas restantes categorías, as vacantes cubriranse por concurso oposición e de méritos de acordo coas seguintes bases:

Os aspirantes de persoal non operativo deberán ter unha antigüidade mínima dun ano e pertencer ao centro de traballo onde exista a vacante.

Para acceder ao cambio de categoría do persoal operativo de vixilancia, transporte de fondos, a antigüidade mínima será de dous anos, ademais de reunir os requirimentos do apartado B) anterior, sen prexuízo do establecido no último parágrafo do artigo 22 A) deste Convenio.

C) Nomearase un Tribunal cualificador das probas, composto por tres persoas, das cales unha será un técnico de formación que actuará de Secretario, outra como representante da Empresa e outra persoa, que terá voz e voto e será designada pola representación dos traballadores (Comité de Empresa, Delegados de Persoal ou Delegado Sindical).

O Tribunal determinará as probas de acordo coas condicións establecidas na convocatoria, que consistirá en:

- Exames psicotécnicos.

- Exame teórico de formación básica.
- Exame teórico de formación específica.
- Exames prácticos.

A cualificación das probas será realizada, en conxunto, polo Tribunal cualificador, que redactará acta na que figuren os resultados obtidos por cada candidato, non podendo quedar declarada deserta a praza, se algún dos candidatos supera o 50% da puntuación.

Para establecer a orde de preferencia dos candidatos que superasen as probas de aptitude sumarase á cualificación global obtida por cada un deles (base de 0 a 10) os puntos que resulten de aplicar:

- Por cada ano de antigüidade na empresa: 0,20 puntos, cun máximo de dous puntos.
- Premios por actos heroicos e meritorios rexistrados no seu expediente persoal: máximo 1 punto.
- Cursos de formación realizados: aos que puidese presentarse calquera traballador do centro onde exista a vacante, 0,10 puntos cada un, cun máximo de 2 puntos.

Non superado o exame por ningún dos concursantes, proverase a praza con persoal de libre designación ou de novo ingreso, exixíndoselle para desempeñar o posto vacante a formación mínima exixida nas bases.

Artigo 32.-

As Empresas suxeitas a este Convenio deberán contar cando menos cun 60% de fixos no cadro de persoal, durante a vixencia do presente Convenio e en cada un dos anos.

A dita porcentaxe deberá computarse segundo o ámbito territorial da Empresa, excluíndose do cadro de persoal, para efectos de cómputo, aqueles traballadores cunha antigüidade na Empresa igual ou inferior a un ano, así como os contratos por obra ou servizo determinado.

En consecuencia, todas as Empresas comprendidas no Convenio Colectivo veñen obrigadas a confeccionar cadros do seu persoal fixo, sinalando o número de traballadores que comprende cada categoría profesional, coa separación e especificación de grupos e subgrupos. O cadro de persoal confeccionarase cada ano como máximo.

Para controlar as ditas porcentaxes constitúese unha Comisión mixta Empresa-Traballadores coas máis amplas facultades que en dereito poidan existir e a composición da cal será dunha persoa por cada Sindicato asinante do Convenio e igual número de representantes por parte da representación empresarial.

As Empresas suxeitas a este Convenio están obrigadas a proporcionarlle á Comisión antes citada información escrita relacionada co cumprimento deste artigo.

Ambas as partes obríganse a reunirse en Comisión durante o primeiro trimestre do ano co fin de comprobar o cumprimento deste precepto.

Artigo 33.- Escalafóns.-

As Empresas deberán confeccionar e manter o escalafón xeral do seu persoal, como mínimo deberá figurar neste os datos correspondentes a todos e cada un dos seus traballadores, co detalle que segue:

1. Nome e apelidos.
2. Data de nacemento.
3. Data de ingreso na Empresa.
4. Categoría profesional.
5. Data de nomeamento ou acceso á categoría.

6. Data de próximo vencemento do período do complemento de antigüidade.
7. Número de orde.

Dentro do primeiro trimestre natural de cada ano as Empresas publicarán o escalafón, con expresión dos datos anteriormente sinalados, para coñecemento de todo o persoal da Empresa.

O persoal poderá formular reclamación contra os datos do escalafón mediante escrito dirixido á Empresa dentro dos quince días seguintes á súa publicación, debendo as Empresas resolver a reclamación no prazo de quince días máis. Contra o acordo desestimatorio, expreso ou tácito, que se presumirá cando a Empresa non resolva no prazo mencionado, os interesados poderán formular a reclamación que proceda ante a Autoridade competente.

Artigo 34.- Asignación de categoría aos postos de traballo.-

No prazo de dous meses, a contar desde a publicación do presente Convenio Colectivo, todas as Empresas afectadas deberán establecer un cadro de categorías profesionais, se non tivesen, de acordo coas normas establecidas no capítulo IV deste Convenio.

Atenderase ás condicións e capacidade do traballador e as funcións que realmente viñesen realizando. Verificado o acoplamento, poñerase, no prazo de dez días, en coñecemento dos interesados; quen non estea de acordo, poderá reclamar ante a Xurisdición Laboral competente.

Capítulo VII

Lugar de traballo, traslados e cambios de posto

Artigo 35.- Lugar de Traballo.-

Dadas as especiais circunstancias en que se realiza a prestación dos servizos de seguridade e vixilancia, a mobilidade do persoal virá determinada polas facultades de organización da Empresa, que procederá á distribución do seu persoal entre os seus diversos lugares de traballo da maneira máis racional e adecuada aos fins produtivos dentro dunha mesma localidade. Para estes efectos entenderase por localidade tanto o concello de que se trate, como as concentracións urbanas ou industriais que se agrupen arredor deste e que formen con aquel unha macroconcentración urbana ou industrial, aínda que administrativamente sexan concellos distintos sempre que estean comunicados por medios de transporte públicos a intervalos non superiores a media hora, á entrada e/ou saída dos traballadores. O persoal das Empresas que desempeñe tarefas de vixilancia poderá ser cambiado dun centro de traballo a outro, de acordo coas facultades expresadas, dentro dunha mesma localidade, destinando a ser posíbel, para cada lugar de traballo a aqueles traballadores do servizo de seguridade e vixilancia que residan máis cerca daquel.

Os traballos realizados dentro da zona definida como localidade non darán lugar a axudas de custo para ningún dos traballadores das Empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, e si aos correspondente pluses de distancia e transporte pactados.

Acórdase constituír Comisións Paritarias para os efectos de determinar os límites de cada unha das macroconcentracións urbanas ou industriais a que se refire este artigo.

Tales Comisións terán que se constituír no prazo de 1 mes a contar desde a data en que unha das partes requira á outra con tal finalidade; o domicilio para efectos de citacións da Comisión Paritaria será o da Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servizos de Seguridade, Marqués de Urquijo, 5, Segunda Planta, 28008 Madrid.

Artigo 36.- Desprazamentos.-

Cando un traballador teña que se desprazar por necesidade do servizo fóra da localidade, entendida nos termos do artigo 35 onde habitualmente presta os seus servizos ou cando saia da localidade para a que fose contratado, terá dereito á percepción de axudas de custo, agás que o dito desprazamento non teña prexuízos económicos para o traballador. No caso de que non se desprace en vehículo da Empresa, terá dereito a que se lle aboe, ademais, o importe do billete en medio de transporte idóneo.

Se o desprazamento se realizase nun vehículo particular do traballador, aboarase, durante 2005 a razón de 0,22 € o quilómetro. Nos anos 2006, 2007 e 2008 revisaranse no IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

Artigo 37.- Importe das axudas de custo.-

O importe das axudas de custo acordadas neste Convenio Colectivo será, para 2005:

	Euros
Cando o traballador teña que facer unha comida fóra da súa localidade.	8,21
Cando o traballador teña que facer dúas comidas fóra da súa localidade.	15,14
Cando o traballador teña que pernoitar e almorzar.	13,89
Cando o traballador teña que pernoitar fóra da súa localidade e realizar dúas comidas.	27,76
Se o desprazamento fose superior a sete días, o importe da axuda de custo completa será, a partir do oitavo día, de	22,06

As cantidades antes sinaladas experimentarán nos anos sucesivos de vixencia deste Convenio Colectivo (2006, 2007 e 2008) as revalorizacións correspondentes aos IPC real ao 31 de decembro dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

Artigo 38.- Traslados.-

Os traslados do persoal serán aqueles desprazamentos fóra da localidade de orixe que exixan ou impliquen cambio de residencia, e poderán estar determinados por algunha das seguintes causas:

- 1.- Petición do traballador e/ou permuta. Existirá preferencia nestes supostos para o traballador fixo, en función da súa antigüidade real na Empresa, sempre que concorran servizos de igual natureza e duración que os por el ocupados.
- 2.- Mutuo acordo entre a Empresa e o traballador.
- 3.- Por necesidades do servizo; previo o procedemento legal correspondente.

O traslado non dará dereito a axudas de custo.

Nos traslados a petición do traballador e nos de permuta non haberá lugar nin dereito a indemnización polos gastos que se orixinen polo cambio de residencia.

A data de petición do traslado ou permuta considerárase prioritaria para acceder a esta.

Os traslados realizados por mutuo acordo rexeranse polos pactos que por escrito se establececen, indicando o lugar e duración deste.

Nos traslados por necesidades do servizo as Empresas terán que demostrar a urxencia das necesidades. En caso de oposición ao traslado por parte do traballador, este acudirá a Xurisdición competente. O traslado por tal motivo dará dereito ao aboamento dos gastos de viaxe de traslado e dos familiares que con el convivan, o

transporte gratuíto de mobiliario e pertenzas e a unha indemnización equivalente a dúas mensualidades de salario real.

O traballador que fose trasladado por necesidades do servizo non poderá ser trasladado outra volta nun prazo de cinco anos, salvo acordo mutuo.

Capítulo VIII

Traballos de categoría superior e inferior

Artigo 39.-

As Empresas, en caso de necesidade, poderán exixir dos seus traballadores a realización de traballos de categoría superior co salario que corresponda á nova categoría, reintegrándose ao seu antigo posto cando cese a causa do cambio.

Este cambio non poderá ter unha duración superior a tres meses ininterrompidos, debendo o traballador reintegrarse ao seu antigo posto e categoría ao finalizar aquel período. Se o traballador ocupase o posto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará o salario da dita categoría a partir dese momento, sen que iso supoña necesariamente a creación dun posto de traballo desa categoría.

Estas consolidacións non son aplicábeis aos casos de substitución por incapacidade temporal ou licenza, casos en que a realización de traballos de categoría superior cesará no momento en que se reincorpore ao seu posto de traballo o substituído.

O traballador que realice por motivos de auténtica necesidade funcións de categoría inferior á súa conservará o salario da súa categoría profesional. Esta situación non poderá ser superior a tres meses de duración.

As Empresas evitarán reiterar que a realización de traballos de inferior categoría recaian nun mesmo traballador. Se o cambio de destino para o desempeño de traballos de categoría inferior tivese a súa orixe na petición do traballador, asignarase a este a retribución que corresponda ao traballo efectivamente realizado. Procurarán as Empresas que os servizos especiais, ordinariamente mellor retribuídos, sexan de carácter rotativo entre os aspirantes ao desempeño destes.

Capítulo IX

Causas de extinción do contrato de traballo

Artigo 40.-

O cesamento dos traballadores nas Empresas terá lugar por calquera das causas previstas no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente, incluíndose entre elas o previsto no artigo 14 deste Convenio.

No caso de cesamento por vontade do traballador, o persoal directivo, titulado e técnico deberá preavisar a súa baixa cunha antelación non inferior a dous meses. O persoal administrativo ou de mando intermedio, o persoal operativo, subalterno e de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. A falta de cumprimento do preaviso levará consigo a perda dos salarios correspondentes a quince días hábiles sen incluír nestes a cantidade correspondente ás partes proporcionais das pagas extraordinarias do dito período. Se o preaviso se efectuase en período hábil inferior aos quince días hábiles previstos, a perda dos salarios correspondentes será proporcional o período hábil non preavisado. O preaviso deberá exercerse sempre por escrito e as Empresas virán obrigadas a subscribir o acuse de recibo.

A falta de preaviso por parte da Empresa en casos de finalización do contrato, de quince días, segundo prevé a lexislación vixente, dará lugar á indemnización correspondente ou á parte proporcional se o preaviso se afectase en período inferior ao previsto.

As liquidacións poñeranse a disposición dos traballadores dentro dos quince días naturais seguintes á data da baixa.

Capítulo X

Xornada de traballo, descansos e vacacións

Artigo 41.- Xornada de Traballo.-

A xornada de traballo será para os anos 2005 e 2006 de 1.788 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas e 33 minutos e, para os anos 2007 e 2008, de 1.782 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas. Non obstante, as Empresas, de acordo coa Representación dos Traballadores poderán establecer fórmulas alternativas para o cálculo da xornada mensual a realizar.

Así mesmo, se un traballador por necesidades do servizo non puidese realizar a súa xornada mensual, deberá compensar a súa xornada, no mesmo ou distinto servizo, nos dous meses seguintes.

Igualmente, aquelas Empresas con sistemas de traballo específico tales como entidades de crédito onde non sexa posíbel tal compensación, poderán acordar cos representantes dos traballadores outros cómputos distintos aos establecidos neste artigo.

Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e as seis horas.

Entre a xornada acabada e o inicio da seguinte, deberá mediar unha mínima de trece horas, salvo nos casos seguintes: a) por especial urxencia ou perentoria necesidade, b) no traballo a quendas.

Os traballadores de vixilancia e transporte que prestan os seus servizos en Caixas de Aforro e Bancos, en xornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, terán dereito por día traballado nese horario a unha axuda alimentaria que deberá ser pactada entre a Dirección de cada Empresa e os Representantes dos Traballadores, non podendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para os devanditos traballadores, a xornada será de 1.788 horas de traballo efectivo en cómputo anual, para 2005 e 2006, e 1.782 horas para 2007 e 2008.

Se a xornada de traballo fose partida, o traballador terá dereito, cando menos, a dúas horas e media de descanso entre a xornada da mañá e da tarde.

Para o persoal non operativo o descanso será de hora e media entre xornada e xornada salvo pacto en contrario.

As Empresas someterán á aprobación da representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e o coordinarán nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada da organización das quendas e relevos.

Os traballadores poderán intercambiar as quendas de traballo entre eles, previa comunicación á empresa con vinte e catro horas de antelación.

As xornadas de traballo ou calendario laboral para o Transporte de Fondos e manipulado, fixaranse anualmente e cun mes de antelación ao inicio do novo ano. O calendario laboral pactarase entre a representación dos traballadores e a empresa, atendendo ás características especiais de cada delegación onde constarán os días laborábeis, festivos de cada Comunidade, así como a hora de entrada e quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada traballador recibirá copia do seu calendario anual.

Dadas as especiais características da actividade, entenderanse de carácter ininterrompido o funcionamento dos centros de traballo nas Compañías Privadas de Servizos de Seguridade, debéndose respectar sempre a xornada máxima do traballador.

Artigo 42.- Horas extraordinarias.-

1. Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria establecida no artigo 41 deste Convenio Colectivo.

Durante o ano 2005 rexerán os seguintes importes:

a) Para a categoría de Vixilante de Seguridade con arma e sen arma, o importe será de 7,10 euros por hora, sendo este importe unificado tanto para horas laborábeis como festivas.

Cando un vixilante de seguridade realiza parte do seu traballo con arma e parte sen arma, realizando horas extraordinarias, as horas realizadas con arma débense computar en primeiro lugar como xornada ordinaria, aboando o plus de perigosidade ata o máximo da xornada.

As horas extras que excedan deste máximo realizado con arma, aboaranse a prezo de hora extra.

b) Para o resto das categorías os importes das horas extras serán os indicados no cadro que a seguir se detalla:

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2005		
C A T E G O R Í A S	Laborábeis	Festivas
	Euros €	Euros €
Persoal Administrativo		
A) Administrativos:		
Xefe de Primeira	9,67	12,77
Xefe de Segunda	9,14	12,04
Oficial de Primeira	8,01	10,54
Oficial de Segunda	7,70	10,14
Azafata/o	7,17	9,44
Auxiliar	7,17	9,44
Telefonista	6,28	8,30
Aspirante	5,47	7,18
B) Técnicos e Especialistas de Oficina:		
Programador de Ordenador	9,69	12,77
Operador/gravador de Ordenador	8,01	10,54
Técnico de formación e de prevención intermedio	9,14	12,04
Delineante Proxectista	9,14	12,04
Delineante	8,01	10,54

C) Comerciais:		
Xefe de Vendas	9,67	12,77
Técnico Comercial	9,14	12,04
Vendedor	8,29	10,90
Mandos Intermedios		
Xefe de Tráfico	8,28	10,86
Xefe de Vixilancia	8,28	10,86
Xefe de Cámara ou Tesourería	8,28	10,86
Xefe de Servizos	8,28	10,86
Inspector	7,67	10,14
Coordinador de servizos	7,67	10,14
Supervisor CRA	7,34	9,70
Persoal Operativo		
A) Habilitado:		
Vixilante de Seguridade de Transporte Conductor	7,75	10,46
Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Conductor	7,93	10,46
Vixilante de Seguridade de Transporte	7,24	9,65
Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	7,41	9,65
Vixilante de Explosivos	7,41	7,41
Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc)	7,41	7,41
B) Non habilitado:		
Operador C.R. Alarmas	5,38	5,38
Contador-Pagador	5,22	6,55
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica		
Encargado	9,41	12,34
Axudante Encargado	5,07	6,69
Revisor de sistemas	7,11	9,38
Oficial de Primeira	8,95	11,79
Oficial de Segunda	7,59	10,27
Oficial de Terceira	6,81	8,93
Especialista	5,07	6,69
Operador de Soporte Técnico	5,45	7,20
Aprendiz	4,65	6,06
Persoal de Oficios Varios		

Oficial de Primeira	7,72	10,14
Oficial de Segunda	6,85	9,03
Axudante	6,02	7,88
Peón	5,39	7,12
Aprendiz	4,73	6,22
Persoal Subalterno		
Condutor	7,11	9,36
Ordenanza	5,88	7,75
Almaceneiro	5,88	7,75
Limpador-limpadora	5,39	7,12

O valor asignado ás denominadas na táboa “horas festivas” será aplicábel ás horas extraordinarias que se realicen nos días de descanso do traballador, nos supostos previstos no art. 47 do R. D. 2001/1983, declarado vixente polo R. D. 1561/1995, do 21 de setembro, e o exceso nos festivos, non domingos, en que lle corresponda prestar servizo, salvo para os Vixilantes de Seguridade de Vixilancia, Explosivos e Garda particular de campo que prestan o servizo con arma ou sen ela; o seu importe está unificado de acordo co exposto anteriormente.

O incremento do importe das Horas Extraordinarias para os Vixilantes de Seguridade de Vixilancia con arma e sen arma para os anos 2006, 2007 e 2008, equivalerá ao IPC real menos un punto, fixado ao 31 de decembro dos anos 2005, 2006 e 2007 respectivamente.

O incremento do importe das Horas Extraordinarias para o resto de persoal para os anos 2006, 2007 e 2008 equivalerá ao IPC real fixado ao 31 de decembro dos anos 2005, 2006 e 2007 respectivamente.

Aínda que a realización de horas extraordinarias é de libre aceptación do traballador, cando se inicie un servizo de vixilancia ou de conducción de caudais, deberá proseguir ata a súa conclusión ou a chegada do relevo. O período de tempo que exceda da xornada ordinaria de traballo aboarase como horas extraordinarias.

2. Valor da Hora Ordinaria.

Para os únicos efectos de garantir o importe mínimo das horas extraordinarias incluídas nos parágrafos a) e b) precedentes, de acordo co establecido no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores, ambas as partes acordan que o Valor da Hora Ordinaria é igual ao cociente de dividir o salario base mensual de cada categoría laboral entre o número de horas mensuais de traballo efectivo fixado no artigo 41 deste Convenio, quedando excluídas as pagas extraordinarias, así como os complementos retributivos, sexan fixos ou variábeis, salariais ou extrasalariais de Convenio ou fóra de Convenio.

Polo tanto, o Valor da Hora Extraordinaria, deberá ser igual ou maior ao importe resultante do Valor da Hora Ordinaria, calculada segundo a fórmula do parágrafo anterior.

Artigo 43.- Modificación de Horario.-

Cando por necesidades do servizo as empresas precisen a modificación dos horarios establecidos, poderán cambialos de conformidade co artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 44.- Descanso anual compensatorio.-

Dadas as especiais características da actividade e o cómputo de xornada establecida no artigo 41, os traballadores afectados polo presente Convenio, adscritos aos servizos e cunha xornada diaria igual ou superior a oito horas, terán dereito a un mínimo de 96 días naturais de descanso anual, quedando incluídos no dito descanso os domingos e festivos do ano que lles correspondese traballar pola súa quenda e excluindo deste cómputo o período vacacional que se fixa no artigo seguinte.

O resto do persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido.

Cando excepcionalmente e por necesidades do servizo non puidese darse o descanso compensatorio por concorrer os supostos previstos no art. 47 do R.D. 2001/83 declarado vixente polo R.D. 1561/95, do 21 de setembro, aboarase o dito día cos valores mencionados no artigo 42.

Os traballadores que realicen a súa xornada laboral na noite do 24 ao 25 de decembro, así como a noite do 31 de decembro ao 1 de xaneiro, percibirán unha compensación económica de 57,44 € no 2005, ou no seu defecto, a opción do traballador, dun día de descanso compensatorio, cando así permita o servizo. A dita compensación económica será revalorizada, nos anos 2006, 2007 e 2008, no IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

Artigo 45.- Vacacións.-

Todos os traballadores desfrutarán de vacacións retribuídas, de acordo coas condicións seguintes:

1.- Terán unha duración de trinta e un día naturais para todo o persoal das Empresas suxeitas a este Convenio Colectivo que leve un ano ao servizo destas.

2.- Aboaranse polo "total" da Táboa de Retribucións do Anexo Salarial, e polos conceptos comprendidos nela, máis o Complemento Persoal de Antigüidade (Trienios-Quinquenios) ademais da parte proporcional do plus de perigosidade correspondente aos 12 últimos meses.

3.- En cada Empresa establecerase unha quenda rotativa de desfrute das vacacións. O período que constitúe quenda determinarase de acordo entre as Empresas e o Comité de Empresas ou Delegados de Persoal, debéndose fixar o cadro de vacacións con antelación de dous meses ao inicio do período anual de vacacións.

4.- Nos casos en que un traballador estea en situación de I.T., iniciada con anterioridade ao momento en que estivese previsto comezar o seu período de vacacións, adiaranse estas desfrutándose cando o servizo así o permita. En caso de non poder desfrutalas dentro do ano natural, farao durante o primeiro trimestre do ano seguinte ao devengo destas.

Non obstante, cando unha traballadora estea desfrutando as vacacións e sexa baixa por maternidade, interromperá o desfrute destas, tomando os días restantes, de mutuo acordo coa empresa, cando cause alta por aquel motivo.

5.- Cando un traballador cese no transcurso do ano, terá dereito á parte proporcional da imputación en metálico das vacacións en razón ao tempo traballado.

Capítulo XI

Licenzas e excedencias

Artigo 46.- Licenzas.-

Os traballadores rexidos por este Convenio Colectivo terán dereito ao desfrute de licenzas sen perda da retribución, nos casos e coa duración que a seguir se indican en días naturais:

- a) Matrimonio do traballador, dezasete días. O traballador poderá desfrutar continuamente a licenza de matrimonio e a vacación anual, sempre que llo solicite á empresa cunha antelación mínima de dous meses.
- b) Durante dous días, que poderán ampliarse ata catro máximo cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto, nos casos de parto da esposa ou adopción, ou de enfermidade grave ou falecemento de cónxuxe, fillos de ambos, dun ou outro cónxuxe, pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou outro cónxuxe. En caso de enfermidade ou intervención grave, este permiso poderá tomarse dentro dos sete días desde o feito causante incluído.
- c) Durante un mínimo de dous días para traslado do seu domicilio.
- d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal de acordo coa lexislación que para o efecto houbese, incluíndose neste tempo o que corresponda ao investido en denuncias derivadas do cumprimento do servizo.
- e) Polo tempo establecido para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados polo Estatuto dos Traballadores.
- f) Polo matrimonio de pais, fillos, irmáns e netos dun ou outro cónxuxe, e previa xustificación terán dereito a un día de licenza para asistir ao casamento, ampliábel a tres días por desprazamento.
- g) Por bautizo dun fillo ou neto, un día de permiso.
- h) Por Primeira Comunión dun fillo ou neto, un día de permiso
- i) Por cita de médico especialista do INSALUD ou organismo oficial de saúde equivalente das Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo.
- j) Permiso retribuído dun día por asuntos propios. Entrará en vigor o 1 de xaneiro do ano 2009 e estará suxeito ás seguintes condicións:
- Non se poderá utilizar durante os períodos de máxima actividade, comprendidos entre o 15 de decembro e o 15 de xaneiro do ano seguinte, durante o período do domingo de Ramos ao luns de Páscoa, ambos incluídos, nin durante o período vacacional dos meses de xullo e agosto, salvo autorización da empresa.
 - Non se poderá exercer este dereito no mesmo día de maneira simultánea por máis do 5% do cadro de persoal do centro de traballo ao que pertenza o traballador.
- k) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, que deben realizarse dentro da xornada de traballo.

Os dereitos que correspondan aos permisos en que o estado civil é o matrimonio legal estenderanse ás parellas que convivan en común, agás o previsto no apartado a), xustificando esa convivencia mediante certificado de empadramento ou outro equivalente.

Artigo 47.-

No exercicio das súas funcións e dadas as especiais circunstancias da prestación dos servizos nesta actividade e as dificultades que comporta a substitución do persoal nos seus postos de traballo, os representantes dos traballadores para o exercicio das súas funcións como tales, deberán notificar e xustificar as súas ausencias ao seus superiores con antelación mínima de 24 horas. Notificada a ausencia cumprindo os anteriores requirimentos, as Empresas, dentro dos límites pactados neste Convenio, virán obrigadas a conceder o permiso oportuno.

Artigo 48.- Excedencia.-

As excedencias serán de dúas clases: voluntaria e especial.

A excedencia voluntaria é a que deberá concederse pola Dirección da Empresa para a atención de motivos particulares do traballador que a solicite, que terá que o facer nos prazos de preaviso establecidos no artigo 40 deste Convenio, ao comezo de efectos desta.

Será requisito indispensable para ter dereito a tal excedencia o ter alcanzado na Empresa unha antigüidade non inferior a 1 ano. A excedencia poderá concederse por un mínimo de 6 meses e un máximo de cinco anos.

Durante o tempo de excedencia quedarán en suspenso os dereitos laborais do excedente, así como as súas obrigas, deixando de percibir todas as súas remuneracións e non lle sendo computábel o tempo de excedencia para ningún efecto.

No caso de que a solicitude de excedencia sexa por un período inferior ao máximo, a solicitude de prórroga destes, se é o caso, terá que se presentar por escrito na Empresa con 15 días naturais de antelación ao seu vencemento.

O excedente que non solicitase por escrito o seu reingreso na Empresa cunha antelación mínima dun mes á finalización do período de excedencia ou a súa prórroga, causará baixa definitiva na Empresa para todos os efectos.

O reingreso, cando se solicite, estará condicionado a que haxa vacante na súa categoría; se non existise vacante na categoría propia e si noutra inferior, o excedente poderá ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante na súa categoría.

Artigo 49.-

Dará lugar a excedencia especial algunha das seguintes circunstancias:

- 1.- Nomeamento para cargo político ou designación para cargo de representación sindical, cando o seu exercicio sexa incompatible cos servizos á Empresa.
- 2.- Enfermidade ou accidente unha vez transcorrido o período máximo de incapacidade temporal (18 meses) e polo tempo ata que o traballador reciba a Resolución do INSS sobre a cualificación ou non de invalidez.
- 3.- No caso de perda ou subtracción e retirada da licenza, guía, arma, habilitación ata a obtención dun novo exemplar ou aparición do perdido, subtraído ou retirado, producido durante o servizo, non se podendo imputar ao traballador calquera tipo de imprudencia ou negligencia, caso no que o traballador recibirá o salario da súa categoría.
4. A retirada temporal do carné de conducir ao Vixilante de Seguridade Conductor. Se a retirada do carné de conducir se producise durante o desempeño das súas funcións durante a xornada de traballo, o traballador pasará á categoría inmediata inferior coa retribución propia desta.
5. A retirada temporal do carné de conducir ao Vixilante Conductor, fóra da xornada de traballo, por sentenza ou sanción administrativa como consecuencia de actos cualificados como imprudencia. Durante o tempo que dure a privación do permiso de conducir.

Se a retirada fose definitiva ou superior a tres meses será causa de excedencia durante tres meses, pasados os cales pasará á categoría inmediatamente inferior coa retribución propia desta.

6.- O resto de excedencias non reguladas neste e anterior artigo rexeranse polo previsto na lexislación vixente.

Ao persoal en situación de excedencia especial reservaráselle o seu posto de traballo e computaráselle, para efectos de antigüidade, o tempo de excedencia, aínda que non se lle aboará a retribución de ningún tipo salvo no establecido no suposto do apartado nº 3 anterior.

Ao traballador excedente por perda ou subtracción da licenza e/ou guía de armas computaráselle a antigüidade para todos os efectos.

A reincorporación dos excedentes especiais aos seus postos de traballo deberá producirse no prazo de trinta días, como máximo, desde o momento en que desaparezan as causas que motivaron a excedencia, e no caso de perda ou subtracción que o será no prazo de cinco días.

De non se producir o reingreso nos prazos establecidos, o excedente causará baixa definitiva na Empresa.

Se ao solicitar o reingreso non existise vacante na categoría propia do excedente especial e si en inferior, o interesado poderá optar entre ocupar esta praza ou non reingresar ata que se produza vacante na súa categoría, aboándosele no primeiro caso a diferenza entre a retribución da dita praza e a da súa categoría profesional.

Artigo 50.- Permisos sen soldo.-

Os traballadores que leven, como mínimo, un ano nunha mesma Empresa poderán solicitar permiso, sen soldo, que as Empresas, previo informe dos representantes dos traballadores, atenderán, salvo que iso supoña grave perturbación no servizo.

A duración destes permisos non será superior a 15 días naturais, e non poderán concederse a máis do 5% do cadro de persoal da súa delegación.

Capítulo XII

Seguridade e saúde

Artigo 51.- Seguridade e Saúde.-

As partes asinantes consideran esencial protexer a seguridade e a saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados do traballo mediante o establecemento de políticas de prevención laboral eficaces e que sexan froito do necesario consenso entre ambas as partes.

En consecuencia, e á luz do establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, o Regulamento dos Servizos de Prevención aprobado polo Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, e demais disposicións de desenvolvemento que os complementan, así como as que puidesen promulgarse en substitución destes, consideran prioritario promover a mellora das condicións de traballo e continuar esforzándose na mellora permanente dos niveis de formación e información do persoal en canto pode contribuír á elevación do nivel de protección da seguridade e a saúde dos traballadores do sector.

Para este fin, constituiranse os Comités de Seguridade e Saúde no traballo nas distintas Empresas de Seguridade, que terán as funcións e atribucións contidas na citada lexislación, a fin de dirimir aquelas cuestións relativas á Seguridade e Saúde que se poidan suscitar con motivo das actividades desenvolvidas nas Empresas.

Para estes efectos, a Xestión Preventiva aludida deberá incluír, de maneira non exhaustiva, os seguintes aspectos:

a) Vixilancia da Saúde:

Conforme ao establecido no artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as empresas garantiránlles aos seus traballadores a vixilancia periódica do seu estado de saúde, en función dos riscos inherentes ao traballo.

Os recoñecementos médicos serán de carácter voluntario, sen menoscabo da realización doutros recoñecementos, con carácter obrigatorio, e previo informe dos representantes dos traballadores, cando existan disposicións legais específicas, ou cando estes sexan necesarios para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores, ou para verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para este, para os demais traballadores, ou para outras persoas. A periodicidade dos recoñecementos médicos será de acordo cos protocolos médicos do Servizo de Prevención-Vixilancia da saúde, tendo en conta o posto de traballo correspondente.

En razón dos servizos a prestar, cando se aprecien comportamentos estraños de carácter psíquico e/ou farmacolóxico, de especial intensidade e habitualidade, a Empresa, por propia iniciativa, a instancia do interesado, ou á da Representación dos Traballadores, poñerá os medios necesarios para que aquel sexa sometido a recoñecemento médico especial e específico, que contribúa a poder diagnosticar as causas e efectos e facilitar o tratamento adecuado, obrigándose ao traballador a colaborar co equipo médico facultativo para cantos recoñecementos, análises e tratamentos sexan necesarios. Durante o tempo que duren os recoñecementos, análises ou tratamento, a Empresa obrígase a aboarlle ao traballador o 100% do salario, sempre que medie situación de I.T.

b) Protección á Maternidade:

De conformidade ao establecido na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a riscos para a súa seguridade e saúde ou unha posíbel repercusión sobre o embarazo e o período de lactación.

As ditas medidas levaranse a cabo a través dunha adaptación das condicións e de tempo de traballo da traballadora afectada.

c) Formación de delegados de prevención:

As empresas deberán proporcionar aos delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado co desenvolvemento das súas funcións nesta materia, de 30 horas de duración.

d) Coordinación de Actividades Empresariais:

Conforme ao establecido no artigo 24 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, sobre coordinación de actividades empresariais en materia de prevención, as empresas de seguridade que prestan os seus servizos en centros de traballo alleos deben demandar dos titulares destes, a información e as instrucións adecuadas, en relación cos riscos existentes no centro de traballo e coas medidas de protección e prevención correspondentes, así como sobre as medidas de emerxencia a aplicar, para o seu traslado aos seus respectivos traballadores.

Constituirase novamente unha Comisión mixta de Seguridade e Saúde que estará formada por un representante de cada central sindical e de cada asociación empresarial asinantes, que terá como fin a análise, estudo e propostas de solucións en materia de prevención de riscos laborais no marco sectorial.

Capítulo XIII

Faltas e sancións

Artigo 52.- Faltas do persoal.-

As accións ou omisións puníbeis en que incorran os traballadores clasificaranse atendendo á súa importancia, reincidencias e intencións, en: leves, graves e moi graves.

Na aplicación das sancións teranse en conta e avaliaranse as circunstancias persoais do traballador, o seu nivel cultural, transcendencia do dano, grao de reiteración ou reincidencia.

Artigo 53.- Son faltas leves.-

- 1.- Ata catro faltas de puntualidade, con atraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro do período dun mes.
- 2.- Abandonar o posto de traballo sen causa xustificada ou o servizo breve tempo durante a xornada. Se se causase como consecuencia deste abandono prexuízo de consideración á Empresa, compañeiros de traballo, clientes ou persoal deste, ou fose causa de accidente, a falta poderá revestir a consideración de grave ou moi grave.
- 3.- Non notificar, con carácter previo, a ausencia ao traballo e non xustificar, dentro das vinte e catro horas seguintes salvo que se probe a imposibilidade de o ter feito, a razón que a motivou.
- 4.- Os descoidos e distraccións na realización de traballo ou no coidado e conservación das máquinas, útiles, armas, ferramentas, instalacións propias dos clientes. Cando o incumprimento da anterior orixine consecuencias de gravidade na realización do servizo, a falta poderá reputarse de grave ou moi grave.
- 5.- A inobservancia das ordes de servizo, así como a desobediencia aos mandos, todo iso en materia leve.
- 6.- As faltas de respecto e consideración en materia leve aos subordinados, compañeiros, mandos, persoal e público, así como a discusión con estes dentro da xornada de traballo e usar palabras malsoantes e indecorosas con estes.
- 7.- A falta de aseo e limpeza persoal e dos uniformes, equipos, armas, etc., de maneira ocasional.
- 8.- Non lle comunicar á Empresa os cambios de residencia e domicilio e demais circunstancias que afecten á súa actividade laboral.
- 9.- Non atender ao público coa corrección e dilixencia debidas.
- 10.- Excederse nas súas atribucións ou entrometerse nos servizos peculiares doutro traballador, cando o caso non constituía falta grave.

Artigo 54.- Son faltas graves.-

- 1.- O cometer tres faltas leves no período dun trimestre, excepto na puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que mediase sanción comunicada por escrito.
- 2.- Máis de catro faltas de puntualidade na asistencia ao traballo no período dun mes superior aos dez minutos ou ata catro faltas superiores a quince minutos cada unha delas.
- 3.- A falta de asistencia ao traballo dun día no período dun mes, sen causa xustificada. Será moi grave se por mor da ausencia se causase grave prexuízo á Empresa.
- 4.- A desobediencia grave aos superiores en materia de traballo e a réplica descortés a compañeiros, mandos ou público. Se implicase quebranto manifesto á disciplina ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa, compañeiros de traballo ou público, reputarase moi grave.

- 5.- A suplantación da personalidade dun compañeiro ao fichar ou asinar, sancionándose tanto ao que ficha por outros como a estes últimos.
- 6.- A voluntaria diminución da actividade habitual e a negligencia e desidia no traballo que afecta á boa marcha do servizo.
- 7.- A simulación de enfermidade ou accidente e non entregar o parte de baixa oficial dentro das corenta e oito horas seguintes á emisión deste, salvo que se probe a imposibilidade de o facer.
- 8.- O emprego de tempo, uniformes, materiais, útiles, armas ou máquinas en cuestións alleas ao traballo ou en beneficio propio.
- 9.- O uso, sen estar de servizo, das insignias do cargo, ou a ostentación innecesaria deste.
- 10.- O facer desaparecer uniformes e selos, tanto da Empresa como de clientes desta, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusábel.
- 11.- Levar os rexistros, documentación, cadernos ou calquera clase de anotacións oficiais e escritos que regulamentariamente deben ter, sen as formalidades debidas e cometendo faltas que pola súa gravidade ou transcendencia merezan especial correctivo. E se tivese especial relevancia, terán a consideración de moi grave.

Artigo 55.- Son faltas moi graves.-

- 1.- A reincidencia en comisión de falta grave no período de seis meses, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que mediase sanción.
- 2.- Máis de doce faltas non xustificadas de puntualidade cometidas no período de seis meses ou trinta nun ano, aínda que fosen sancionadas independentemente.
- 3.- Tres ou máis faltas inxustificadas ao traballo no período dun mes, máis de seis no período de catro meses ou máis de doce no período dun ano, sempre que fosen sancionadas independentemente.
- 4.- A falsidade, deslealdade, a fraude, o abuso de confianza e o furto ou roubo, tanto a compañeiros de traballo como á Empresa ou a terceiros relacionados co servizo durante o desempeño das súas tarefas ou fóra destas.
- 5.- O facer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en armas, máquinas, instalacións, edificios, enseres, documentos, etc., tanto da Empresa como de clientes desta, así como causar accidentes por dolo, negligencia ou imprudencia inescusábel.
- 6.- O realizar traballos por conta propia ou conta allea estando en situación de incapacidade laboral transitoria, así como realizar manipulacións ou falsidades para prolongar aquela situación.
- 7.- A continuada e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixas xustificadas de mandos, compañeiros de traballo ou terceiros.
- 8.- A embriaguez probada, vestindo o uniforme.
- 9.- A violación do segredo de correspondencia ou de documentos da Empresa ou das persoas en que nos seus locais e instalacións se realice a prestación dos servizos e non gardar a debida discreción ou o natural sigilo dos asuntos e servizos dos que, pola misión do seu cometido, teñan que ser sabedores.

10.- Os malos tratos de palabra ou de obra, ou falta grave de respecto e consideración ás persoas dos seus superiores, compañeiros, persoal ao seu cargo ou familiares destes, así como ás persoas en que nos seus locais ou instalacións se realiza a súa actividade e aos empregados destas se os houber.

11.- A participación directa ou indirecta na comisión dun delito cualificado como tal nas leis penais e a retirada do título ou a licenza de armas para os Vixilantes de Seguridade.

12.- O abandono do traballo en postos de responsabilidade unha vez tomada posesión destes e a inhibición ou pasividade na prestación deste.

13.- A diminución voluntaria e continuada do rendemento.

14.- Orixinar liortas e pelexas cos seus compañeiros de traballo ou coas persoas ou os empregados para as que presten os seus servizos.

15.- A comisión de actos inmoraís no lugar de traballo ou nos locais da Empresa, dentro da xornada laboral.

16.- O abuso de autoridade.

17.- A competencia ilícita por se dedicar dentro ou fóra da xornada laboral a desenvolver por conta propia idéntica actividade que a Empresa ou dedicarse a ocupacións particulares que estean en aberta pugna co servizo.

18.- Facer uso das armas, a non ser en defensa propia e nos casos previstos polas leis e disposicións vixentes.

19.- Iniciar ou continuar calquera discusión, rivalidade, pretendida superioridade, exixencias no modo de prestar os servizos, etc., con funcionarios da Policía.

20.- Entregarse a xogos, e distraccións graves, todo iso durante e dentro da xornada de traballo.

21.- exixir ou pedir polos seus servizos remuneración ou premios de terceiros, calquera que sexa a forma ou pretexto que para a doazón se empregue.

22.- A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para si ou para compañeiros ou persoal e público, ou perigo de avarías para as instalacións.

Artigo 56.- Sancións.-

1.- Por falta leve:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación escrita.

2.- Por falta grave:

- a) Amoestación pública.
- b) Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.
- c) Inhabilitación para o ascenso durante un ano.

3.- Por falta moi grave:

- a) Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a dous meses.
- b) Inhabilitación para o ascenso durante tres anos.
- c) Despedimento.

Para proceder á imposición das anteriores sancións estarase ao disposto na lexislación vixente.

Artigo 57.- Prescrición.-

A facultade das Empresas para impor sancións, que deberá exercerse sempre por escrito salvo amoestación verbal, do que deberá acusar recibo e asinar o enteirado o sancionado ou, no seu lugar, dúas testemuñas, caso de se negar a iso, prescribirá nas faltas leves aos dez días; nos graves aos vinte días, e nas moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 58.- Abuso de autoridade.-

Todo traballador poderá dar conta por escrito a través da representación dos traballadores á Dirección de cada Empresa dos actos que supoñan abuso de autoridade dos seus Xefes. Recibido o escrito, a Dirección abrirá o oportuno expediente no prazo de cinco días, debendo dar contestación ao devandito escrito nos dez días seguintes a estes e por escrito. En caso contrario, os representantes dos traballadores deberán formular a oportuna denuncia ante a Autoridade Laboral competente.

Capítulo XIV

Premios

Artigo 59.-

Co fin de recompensar a conduta, o rendemento, laboriosidade e demais calidades sobresaíntes do persoal, as Empresas outorgaránlles aos seus traballadores, individual ou colectivamente, os premios que nesta sección se establecen.

Consideraranse motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espírito de servizo.
- d) Espírito de fidelidade.
- e) Afán de superación profesional.
- f) Tirador selecto.

Serán actos heroicos os que realice o traballador con grave risco da súa vida ou integridade persoal, para evitar un feito delitivo ou un accidente ou reducir as súas proporcións.

Considerarase actos meritorios os que na súa realización non supoñan grave risco para a vida ou integridade persoal do traballador, pero representen unha conduta superior á normal, dirixida a evitar ou a vencer unha anormalidade en ben do servizo ou a defender bens ou intereses dos clientes das Empresas ou destas mesmas.

Estimarase espírito de servizo cando o traballador realice o seu traballo, non dun modo rotineiro e corrente, senón con entrega total das súas facultades, manifesta en feitos concretos consistentes en lograr a súa maior perfección, subordinando a eles a súa comodidade e mesmo o seu interese particular.

Existe espírito de fidelidade cando este se acredita polos servizos continuados á Empresa por un período de vinte anos sen interrupción ningunha, sempre que non conste no expediente do traballador nota desfavorábel por comisión de falta grave ou moi grave.

Enténdese por afán de superación profesional a actuación daqueles traballadores que en lugar de cumprir a súa misión de modo formulario, dediquen o seu esforzo a mellorar a súa formación técnica e práctica para ser máis útiles ao seu traballo.

Os anteriores motivos dignos de premio quedarán recompensados, correlativamente, cos seguintes premios:

- a) Premios en metálico polo importe mínimo dunha mensuralidade.
- b) Aumento das vacacións retribuídas.
- c) Felicitacións por escrito, que se farán públicas.
- d) Proposta aos Organismos competentes para a concesión de recompensas, tales como nomeamentos de traballador exemplar, Medalla de Traballo e outros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorábeis no expediente.
- f) Retribuírse cun premio en metálico de 12,40 euros ao tirador selecto.

Excepción feita das felicitacións, a concesión dos premios antes consignados farase pola Dirección das Empresas, en expediente contradictorio, instruído a proposta dos Xefes ou compañeiros de traballo, e con intervención preceptiva destes, e dos representantes dos traballadores.

Capítulo XV

Prestacións sociais

Artigo 60.- Seguro colectivo de accidentes.-

As Empresas afectadas por este Convenio Colectivo subscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos e cada un dos seus traballadores para o ano 2005 por un capital de 27.586,45 € por morte e de 34.942,84 € por incapacidade permanente total, absoluta e grande invalidez, derivadas de accidentes sexa ou non laboral, excepto os producidos en competicións deportivas oficiais de vehículo de motor. O seu efecto cubrirá as vinte e catro horas do día e durante todo o ano.

Os capitais asegurados por morte ascenderán a 28.138,18 € para o ano 2006 e 28.700,94 € para os anos 2007 e 2008. Os capitais asegurados por incapacidade permanente total, absoluta e gran invalidez ascenderán para o ano 2006 a 35.641,70 € e 36.554,53 € para os anos 2007 e 2008.

Os capitais entrarán en vigor a partir do día de asinamento deste Convenio Colectivo.

Os representantes dos traballadores poderán solicitar das súas Empresas unha copia da póliza, antes citada, para os efectos de coñecer os riscos cubertos e a contía desta.

Artigo 61.- Axudas fillos e cónxuxe minusválidos.-

As Empresas aboaranlles aos traballadores con fillos minusválidos a cantidade de 103'28 euros mensuais, por fillo desta condición como complemento e con independencia da prestación que a Seguridade Social lle teña recoñecido, se é o caso, en concepto de axuda para minusválidos, entendéndose como tales os así definidos na lexislación aplicábel.

Así mesmo, recibirán a contía establecida no anterior parágrafo, naqueles supostos nos que o cónxuxe do traballador teña unha minusvalía do 65% ou superior.

Nos anos 2006, 2007 e 2008, esta cantidade revalorizarase no IPC real de 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

A contía acreditada da prestación será aboada pola Empresa na que o traballador preste os seus servizos calquera que sexa o número de días traballados no mes.

Artigo 62.- Compensacións nos supostos de incapacidade laboral transitoria.-

a) Incapacidade Transitoria en caso de accidente laboral:

As Empresas complementarán ata o 100% da táboa de retribucións do Anexo Salarial, incluída a antigüidade, máis a parte correspondente ao plus de perigosidade, se é o caso, sen que supoña mingua do importe que puidese corresponder nas pagas extraordinarias. No caso de que a prestación regulamentaria da Seguridade Social sexa maior, percibirase esta. Ademais dos actualmente considerados como tales, tamén se inclúen os producidos durante as prácticas de tiro e/ou de ximnasio, sempre que sexan realizados por mandato legal ou orde expresa da Empresa.

b) Incapacidade Transitoria en caso de enfermidade ou accidente non laboral. As Empresas complementarán ata os porcentaxes da base de cotización por contingencias comúns, que se indican en cada un dos tramos seguintes:

b.1) Do día 1 ao 3, por unha soa vez ao ano, o 50% da base de cotización.

b.2) Do día 4 ao 20, o 80% da base de cotización.

b.3) Do día 21 ao 40, o 100% da base de cotización.

b.4) Do 41 ao 60, o 90% da base de cotización.

b.5) Do 61 ao 90, ata o 80% da base de cotización.

b.6) Do 91 en diante, se procede, como está lexislado.

As Empresas complementarán a prestación regulamentaria no suposto de hospitalización:

Cobrarase o 100% da base cotizábel, desde a data da súa hospitalización, durante 40 días máximo, aínda que parte dos ditos días estea hospitalizado e outra parte non, e en período de recuperación ou postoperatorio, pero sempre que siga de baixa.

Capítulo XVI

Dereitos Sindicais

Artigo 63.- Licenzas de Representantes dos Traballadores.-

Para quen desempeñe cargos de representación dos traballadores, incluído o delegado sindical, estarase ao disposto nas Leis vixentes.

A reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. O cómputo das horas será por anos naturais e, en caso de eleccións que non coincidan co ano completo, serán as que correspondan proporcionalmente desde a data do inicio do mandato ata o 31 de decembro do primeiro ano, e o último desde o 1 de xaneiro á data de finalización deste. A petición escrita dos Comités de Empresa ou Delegados de persoal, poderán acumularse as horas dos representantes dos traballadores que así o desexen, nun ou varios deles, sen sobrepasar o tope legal; esta acumulación realizarase en cómputo anual, sempre que sexa comunicada á Empresa no primeiro trimestre do ano, ou se é o caso durante o primeiro trimestre de

mandato, ou ben a partir de tres meses desde o asinamento do presente Convenio. A utilización será por xornadas completas nos casos de Comités de nove ou máis membros, excepto na quenda de tarde, que, se non se solicitase por xornada completa, coincidirá inicio da xornada e polo tempo necesario.

O Delegado Sindical disporá do mesmo crédito de horas sindicais que os representantes dos traballadores do centro ao que pertenza.

Acórdase que o número de Delegados Sindicais por cada sección sindical dos sindicatos que obtivesen o 10 por 100 dos votos na elección ao Comité de Empresa se determinará segundo a seguinte escala:

- De 150 a 750 traballadores: un
- De 751 a 2.000 traballadores: dous
- De 2.001 a 5.000 traballadores: tres
- De 5.001 en diante: catro.

O número de traballadores a que se refire a escala anterior é por empresa ou grupo de empresas en actividade deste sector, se este fose o sistema de organización, considerándose para estes efectos como unha soa, rexéndose todo o demais polo establecido na Lei Orgánica de Liberdade Sindical, do 1 de agosto de 1985.

Ambas as partes asinantes, e de común acordo, establecen que as Empresas incluídas no ámbito funcional deste Convenio poderán descontar na nómina mensual dos traballadores e, a petición destes, o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización de tal operación remitiralle á Dirección da Empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta de Caixa de Aforros á que debe ser transferida a dita cantidade. As Empresas efectuarán as devanditas detraccións, salvo indicación en contra por escrito, durante períodos dun ano.

A Dirección da Empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na Empresa se a houber.

As competencias e garantías da representación dos traballadores serán as establecidas nos artigos 64 e 68 do Estatuto dos Traballadores e na Lei Orgánica de Liberdade Sindical.

Para efectos da antigüidade mínima exixíbel para ser candidato nas eleccións sindicais segundo se prevé no artigo 69 do Estatuto dos Traballadores, computarase o dito período exixíbel dentro dos últimos doce meses, aínda que no dito período concorresen distintas relacións laborais do traballador na Empresa.

As empresas, ou Grupos de Empresas, concederán un crédito horario anual de 1.788 horas nos anos 2005 e 2006, e 1.782 nos anos 2007 e 2008 ás centrais sindicais por cada 60 delegados de persoal ou membros de comité de empresa que fosen obtidos por cada unha daquelas a nivel estatal, na empresa ou Grupo.

Malia o antes exposto, este crédito anual establecerase proporcionalmente naquelas Empresas ou Grupos de Empresas en que exista un mínimo de 8 e menos de 60 membros de Comité de Empresa ou Delegados de Persoal dunha mesma Central Sindical. De 60 en diante asignarase un crédito de 25 horas anuais por cada delegado de persoal ou membro do comité de empresa elixido.

Este crédito seralle adxudicado ao traballador ou traballadores que designe a central sindical beneficiaria.

Capítulo XVII

Retribucións

Artigo 64.- Disposición Xeral.-

As retribucións do persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo estarán constituídas polo salario base e os complementos deste e corresponde á xornada normal a que se refire o artigo 41 do presente Convenio.

O pagamento do salario efectuarase por meses vencidos nos tres primeiros días hábiles e dentro, en todo caso, nos cinco primeiros días naturais de cada mes. Non obstante, os complementos variábeis establecidos no Convenio Colectivo aboaranse na nómina do mes seguinte ao que se retribuíse.

Artigo 65.- Anticipos.-

O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta, polo traballo xa realizado, sen que poida exceder do 90 por cento do importe da súa retribución total mensual das táboas de retribución do Anexo Salarial máis a antigüidade, nun prazo máximo de catro días hábiles desde a solicitude.

Artigo 66.- Estrutura salarial.-

A estrutura salarial, que pasarán a ter as retribucións desde a entrada en vigor do presente Convenio, será a seguinte:

a) Soldo base.

b) Complementos:

1.- Persoais:

- Antigüidade.

2.- De postos de traballo:

- Perigosidade.

- Plus escolta.

- Plus de actividade.

- Plus de responsábel de equipo de vixilancia, de transporte de fondos ou sistemas.

- Plus de traballo nocturno.

- Plus de Radioscopia Aeroportuaria.

- Plus de Radioscopia Básica.

- Plus de Fins de Semana e festivos - Vixilancia.

- Plus de Residencia de Ceuta e Melilla.

3.- Cantidade ou calidade de traballo:

- Horas extraordinarias.

4.- De vencemento superior ao mes:

- Gratificación do Nadal.

- Gratificación de Xullo.

- Beneficios.

5.- Indemnizacións ou supridos:

- Plus de Distancia e Transporte.

- Plus de Mantemento de Vestiario.

Artigo 67.- Soldo base.-

Entenderase por soldo base a retribución correspondente, en cada unha das categorías profesionais, a unha actividade normal, durante a xornada de traballo fixada neste Convenio.

O soldo base considerarase sempre referido á xornada legal establecida neste Convenio. Se por acordo particular da Empresa cos seus operarios se traballase a xornada con horario restrinxido, o soldo base será divisíbel por horas, aboándose o que corresponda, que en ningún caso poderá ser inferior ao correspondente a catro horas.

Artigo 68.- Complemento persoal de antigüidade:

Todos os traballadores, sen excepción de categorías, desfrutarán ademais do seu soldo de aumentos por anos de servizo.

Estabélcese un novo réxime de devengo do Complemento Persoal de Antigüidade, de acordo coas seguintes regras:

a) Os trienios devengados ata o 31/12/96 manteranse nas contías que se relacionan a seguir, sen que experimenten no futuro incremento económico ningún e aplicaranse de acordo coa categoría laboral que tivese o traballador á data final da maduración do trienio antes do 31.12.96.

TÁBOA DE VALORES TRIENIOS	
C A T E G O R Í A S	Valor trienio
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
	€
Director Xerente	59,24
Director Comercial	53,12
Director Técnico	53,12
Director de Persoal	53,12
Xefe de Persoal	46,99
Xefe de Seguridade	46,99
Titulado Superior	46,99
Titulado Medio	40,87
Delegado Provincial-Xerente	40,87
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	38,17
Xefe de Segunda	35,35
Oficial de Primeira	30,09
Oficial de Segunda	28,28
Azafata	25,45
Auxiliar	25,45
Telefonista	21,20

Aspirante	17,97
B) Técnicos e Especialistas de Oficina:	
Analista	46,99
Programador de Ordenadores	40,87
Programador/Gravador de Ordenadores	30,09
Delineante Proxectista	35,35
Delineante	30,09
C) Comerciais:	
Xefe de Vendas	38,17
Técnico Comercial	35,35
Vendedor	31,10
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	34,62
Xefe de Vixilancia	34,62
Xefe de Servizos	34,62
Encargado Xeral	34,62
Inspector	31,80
Persoal Operativo	
A) Xuramentado:	
Vixilante Xurado-Conducutor	27,61
Vixilante Xurado-Transporte	25,61
Vixilante Xurado	25,51
Vixilante Xurado de Explosivos	25,51
B) Non Xuramentado:	
Garda de Seguridade	21,28
Operador C.R. Alarmas	21,28
Contador-Pagador	21,28
Persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica	
Encargado	39,87
Oficial de Primeira	37,13
Oficial de Segunda	32,76
Oficial de Terceira	28,40
Axudante Encargado	21,57
Especialista de Primeira	21,57
Especialista de Segunda	20,09

Revisor de Sistemas	30,13
Aprendiz	18,46
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	32,14
Oficial de Segunda	25,43
Axudante	21,19
Peón	21,22
Aprendiz	17,98
Limpadora	21,22
Persoal Subalterno	
Conductor	25,73
Ordenanza	23,35
Almaceneiro	23,35
Botóns	17,98

b) A partir do 01/01/97 os aumentos a que houberse lugar por este concepto de Complemento de Antigüidade consistirán en Quinquenios, o valor dos cales para o ano 2005 é o que se indica a continuación, comezándose a devengar desde o primeiro día do mes en que se cumpre o quinquenio.

TÁBOAS VALORES QUINQUENIOS ANO 2005	
C A T E G O R Í A S	QUINQUENIO
Persoal Directivo, Titulado e Técnico	
	€
Director Xeral	74,15
Director Comercial	66,50
Director Administrativo	66,50
Director Técnico	66,50
Director de Persoal	66,50
Xefe de Persoal	58,83
Xefe de Seguridade	58,83
Titulado Superior	58,83
Titulado Medio/Técnico prevención superior	51,18
Delegado Provincial-Xerente	51,18
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	

Xefe de Primeira	47,79
Xefe de Segunda	44,26
Oficial de Primeira	37,68
Oficial de Segunda	35,41
Azafata/o	31,86
Auxiliar	31,86
Telefonista	26,54
Aspirante	22,50
B) Técnicos e especialistas de oficina:	
Analista	58,83
Programador de Ordenador	51,18
Operador/Gravador de Ordenador	37,68
Técnico formación/ T. prevención intermedio	44,26
Delineante Proxectista	44,26
Delineante	37,68
C/ Comerciais:	
Xefe de Vendas	47,79
Técnico Comercial	44,26
Vendedor	38,94
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	43,34
Xefe de Vixilancia	43,34
Xefe de Servizos	43,34
Xefe de Cámara ou Tesourería	43,34
Inspector	39,82
Coordinador de servizos	39,82
Supervisor de CRA	38,11
Persoal Operativo	
A) Habilitado:	
Vixilante de Seguridade de Transporte Condutor e Vixilante de Seguridade Transporte de Explosivos Condutor	34,57
Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	32,05
Vixilante de Explosivos	31,57
Vixilante de Seguridade	31,57

Garda Particular de Campo	31,57
B) Non Habilitado:	
Operador C. R. Alarmas	26,65
Contador – Pagador	26,65
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	49,91
Axudante de Encargado	27,01
Revisor de sistemas	37,73
Oficial de Primeira	46,48
Oficial de Segunda	41,02
Oficial de Terceira	35,56
Especialista	27,01
Operador de soporte técnico	28,95
Aprendiz	23,11
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	40,23
Oficial de Segunda	31,84
Axudante	26,57
Peón	26,57
Aprendiz	22,52
Persoal Subalterno	
Conductor	32,22
Ordenanza	29,23
Almaceneiro	29,23
Limpador-limpadora	26,57

Para os anos 2006, 2007 e 2008, os anteriores importes de quinquenios incrementaranse no IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

c) A acumulación dos incrementos salariais por antigüidade que resultasen aplicábeis en réxime tanto de trienios como quinquenios, non poderán en ningún caso supor máis do 10 % do Salario Base aos 5 anos, do 25% aos 15 anos, do 40% aos 20 anos e do 60%, como máximo, aos 25 ou máis anos.

Artigo 69.- Complementos de posto de traballo.-

a) Perigosidade.- O persoal operativo de vixilancia e transporte de fondos e explosivos que, polo especial cometido da súa función estea obrigado por disposición legal a levar unha arma de fogo, percibirá mensualmente, por este concepto, o complemento salarial sinalado no presente artigo ou no Anexo Salarial deste Convenio.

1. Os Vixilantes de Seguridade de Transporte e de Explosivos Condutores, Vixilantes de Seguridade de Transporte e Transporte de Explosivos e Vixilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, os importes que figuran nas táboas de retribucións do Anexo Salarial deste Convenio.

O importe do plus de perigosidade para os Vixilantes de Seguridade de Transporte Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte será de 129 euros para os anos 2006 e 2007, e incrementarase para o ano 2008 de acordo co IPC real do ano 2007.

O importe do plus de perigosidade para os Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos-Conductor, Vixilantes de Seguridade de Transporte de Explosivos e Vixilante de Seguridade de Explosivos, para os anos 2006, 2007 e 2008 incrementarase de acordo co IPC real do ano anterior.

2. Os Vixilantes de Seguridade de Vixilancia cando realicen servizo con arma de fogo regulamentaria percibirán un plus de perigosidade de 129 euros ao mes ou un prezo por hora de 0,79 € cun máximo de 162 horas 33 minutos en 2005 e 2006 e 162 horas en 2007 e 2008. Na mensualidade correspondente ás vacacións, así como nas pagas extraordinarias, percibirán a parte proporcional devengada durante os doce últimos meses.

Nos anos 2006 e 2007 o importe do plus de perigosidade será de 129 euros, e incrementarase para o ano 2008 de acordo co IPC real do ano 2007.

3. Sen prexuízo da natureza do plus de perigosidade como plus funcional, garántese a todos os vixilantes de seguridade do servizo de vixilancia que realicen servizos sen arma a percepción dun plus de perigosidade mínimo equivalente a 9 euros mensuais, aboábeis tamén en pagas extraordinarias e vacacións para o ano 2005, 12 euros para o ano 2006, 15 euros para o ano 2007 e 18 euros para o ano 2008.

No caso de que realizasen parte ou a totalidade do servizo con arma, percibirán o importe correspondente ás horas realizadas con arma, sempre e cando esta cantidade mensual superase os importes mínimos garantidos previstos no parágrafo precedente, quedando estes subsumidos na dita cantidade mensual. É dicir, percibirá o maior importe das dúas contías, nunca a suma de ambas, co límite de 129 euros para os anos 2005, 2006 e 2007, e do importe resultante da actualización de acordo co IPC real do ano 2007 para o ano 2008.

Os importes do plus de perigosidade sinalados neste apartado letra a) puntos 2 e 3, poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndo nestes as partes proporcionais de pagas extraordinarias e vacacións.

b) Plus escolta.- O persoal descrito no art. 22 A.3 a), cando realice as funcións establecidas no apartado 7 do citado precepto sobre funcións dos vixilantes de seguridade, percibirá, como mínimo por tal concepto, a cantidade de 235 euros mensuais como complemento. Os anos 2006, 2007 e 2008, esta contía incrementarase de acordo co IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

c) Plus de Actividade.- O devandito plus aboarase aos traballadores das categorías ás cales se lles fai figurar no Anexo deste Convenio, coas seguintes condicións particulares para as categorías laborais que a seguir se detallan:

1. Persoal de Transporte de Fondos (Vixilante de Seguridade de Transporte -Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte): Créase un plus de actividade no que se integra o plus de vehículo blindado, que se suprime definitivamente. O plus de actividade queda fixado para o ano 2005 en 89,60 euros. Este plus compensa as novas actividades do sector do transporte de fondos no que se refire a caixas de transferencia, caixeiros automáticos, centros comerciais, nova xestión informática das rutas e da metodoloxía de atención ao cliente, as modificacións na actividade derivada da supresión de sucursais do Banco de España e a creación das S.D.A.

Os importes do plus de actividade para os anos 2006, 2007 e 2008 para as categorías de Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte, calcularanse de acordo coa seguinte fórmula:

Ano 2006:

(Plus de actividade do ano 2005 menos 10 euros)*IPC real do ano 2005 + 18 euros
+Equivalente do Incremento segundo o IPC real ano 2005 do plus de perigosidade do exercicio 2005 (129 euros)

Ano 2007:

(Plus de actividade do ano 2006 menos 18 euros)*IPC real do ano 2006 + 25 euros
+Equivalente do Incremento segundo o IPC real ano 2006 do plus de perigosidade do exercicio 2006 (129 euros)

Ano 2008:

(Plus de actividade do ano 2007 menos 25 euros)*IPC real do ano 2007 + 60 euros

2. Contadores-pagadores.

En relación cos contadores-pagadores, o plus de actividade, en compensación das novas sinaladas que poidan afectar a esta categoría sinaladas no primeiro parágrafo do apartado 1 da letra c) deste artigo, fíxase en 10 euros mensuais para o ano 2005, aboábeis en pagas extraordinarias e vacacións, 18 euros para o ano 2006, 25 euros para o ano 2007 e 60 euros para o ano 2008.

3. En relación co resto de categorías, o plus de actividade para o ano 2005 corresponderá ao que figure nas táboas de retribucións do Anexo Salarial e incrementarase para os anos 2006, 2007 e 2008, de acordo co IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

d) Plus de Responsábel de Equipo de Vixilancia, Transporte de Fondos ou Sistemas.-

Aboarase ao traballador que, ademais de realizar as tarefas propias da súa categoría, desenvolve un labor de coordinación, distribuindo o traballo e indicando como realizalo, confeccionando os partes oportunos, anomalías ou incidencias que se produzan nos servizos en ausencia do Inspector ou outro Xefe, tendo a responsabilidade dun equipo de persoas. O persoal que exerza funcións de responsábel de equipo percibirá un plus por tal concepto, dun dez por cento do soldo base establecido neste Convenio, que corresponda á súa categoría, en tanto as teña asignadas e as realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria .- O vixilante de seguridade que utilice a Radioscopia Aeroportuaria na prestación dos seus servizos nas instalacións dos aeroportos, percibirá como complemento de tal posto de traballo, mentres realice este, a cantidade de 1,12 euros por hora efectiva de traballo, cun máximo mensual de 182,06 euros. Este complemento non será aboábel nas gratificacións extraordinarias nin na mensalidade das vacacións.

Exixirase, como requisito previo para acceder a este posto de traballo, que o traballador acredite ter realizado un curso de formación específico sobre o uso e funcionamento da Radioscopia Aeroportuaria, impartido por persoal técnico con coñecementos suficientes neste tipo de aparellos, sen o que non poderá, en todo caso, desempeñar o citado servizo.

O plus incrementarase para os anos 2006, 2007 e 2008, de acordo co IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

f) Plus de Radioscopia básica.- O Vixilante de Seguridade que utilice a radioscopia en postos de traballo que non sexan instalacións aeroportuarias percibirá como complemento de tal posto de traballo a partir do 1 de xaneiro de 2008 un Plus de 0,19 euros por hora efectiva de traballo, mentres realice aquel servizo, cun máximo mensual de 30 euros. Este complemento non será aboábel nas gratificacións extraordinarias nin na mensalidade das vacacións.

g) Plus de Traballo Nocturno.- Fíxase un plus de Traballo Nocturno por hora traballada. De acordo co art. 41 deste Convenio Colectivo, entenderase por traballo nocturno o comprendido entre as vinte e dúas horas e as

seis horas do día seguinte. Se as horas traballadas en xornada nocturna fosen de catro ou máis horas, aboarase o plus correspondente á xornada traballada, con máximo de oito horas.

Cada hora nocturna traballada aboarase para as seguintes categorías cos seguintes valores durante a vixencia do Convenio:

	2005	2006	2007	2008
Vixilante de Seguridade de Transporte - Conductor e Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos Conductor	1,02	1,06	1,10	1,14
Vixilante de Seguridade de Transporte Vixilante de Seguridade de Transporte de Explosivos	0,93	0,97	1,01	1,05
Vixilante de seguridade	0,92	0,96	1,00	1,04
Vixilante de explosivos	0,92	0,96	1,00	1,04
Garda Particular de Campo	0,92	0,96	1,00	1,04
Contador-pagador	0,78	0,81	0,84	0,87

Para o resto de categorías, para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2005, cada hora nocturna traballada aboarase cos valores que se indican na seguinte táboa:

VALORES HORAS NOCTURNAS 2005	
C A T E G O R Í A S	2005
	€
Persoal Administrativo	
A) Administrativos:	
Xefe de Primeira	1,30
Xefe de Segunda	1,18
Oficial de Primeira	1,00
Oficial de Segunda	0,96
Azafata/o	0,86
Auxiliar	0,86
Telefonista	0,71
Aspirante	0,61
B) Técnicos e Especialistas de Oficina:	
Programador de Ordenador	1,39
Operador/gravador de Ordenador	1,00

Técnico formación/tec. Prevención intermedio	1,17
Delineante Proxectista	1,17
Delineante	1,00
C) Comerciais:	
Xefe de Vendas	1,30
Técnico Comercial	1,18
Vendedor	1,04
Mandos Intermedios	
Xefe de Tráfico	1,16
Xefe de Vixilancia	1,16
Xefe de Servizos	1,16
Xefe de Cámara ou Tesourería	1,16
Inspector	1,11
Coordinador de servizos	1,11
Supervisor CRA	1,06
Persoal Operativo	
B) Non Habilitado	
Operador C .R. Alarmas	0,72
Persoal de Seguridade Mecánico – Electrónica	
Encargado	1,34
Axudante de Encargado	0,72
Revisor de sistemas	1,00
Oficial de Primeira	1,23
Oficial de Segunda	1,11
Oficial de Terceira	0,96
Especialista	0,72
Operador de soporte técnico	0,77
Aprendiz	0,63
Persoal de Oficios Varios	
Oficial de Primeira	1,10
Oficial de Segunda	0,85
Axudante	0,71
Peón	0,71
Aprendiz	0,61

Persoal Subalterno	
Conductor	0,86
Ordenanza	0,78
Almaceneiro	0,78
Limpador-limpadora	0,71

Para as categorías incluídas na táboa precedente, as contías incrementaranse para os anos 2006, 2007 e 2008 no IPC real dos exercicios 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

h) Plus Fin de semana e Festivos.

Tendo en conta que as fins de semana e festivos do ano son habitualmente días laborábeis normais no cuadrante dos vixilantes de seguridade do Servizo de Vixilancia, acórdase aboarlles a estes traballadores un Plus por hora efectiva traballada de 0,74 € durante os sábados, domingos e festivos para o ano 2005. Este plus ascenderá a 0,77 € para o ano 2006, 0,80 € para o ano 2007 e 0,83 € para o ano 2008. Para efectos de cómputo será a partir das 00'00 horas do sábado ás 24'00 do domingo e nos festivos das 00'00 horas ás 24'00 horas dos devanditos días traballados. Non é aboábel para aqueles traballadores que fosen expresamente contratados para traballar nestes días (Ex. Contratos a Tempo Parcial para fins de semana).

Para os efectos dos días festivos, teranse en conta os estatais, autonómicos e locais sinalados para cada ano, correspondentes ao lugar de traballo onde o vixilante de seguridade de vixilancia preste o servizo, independentemente do centro de traballo onde estea dado de alta.

i) Plus de Residencia de Ceuta e Melilla.

Aboarase un Plus mensual de Residencia equivalente ao 25% do Salario Base da súa categoría aos traballadores que residan nas provincias de Ceuta e Mellila. O dito plus non será aboábel nas gratificacións extraordinarias de Nadal, Xullo e Beneficios, e non poderá ser absorbido ou compensado, total ou parcialmente, senón con outra percepción da mesma natureza e igual finalidade, todo isto de acordo co disposto na O. M. do 20 de marzo de 1975.

Artigo 70.- Complemento de cantidade ou calidade de traballo. Horas extraordinarias.

Respecto ás horas extraordinarias estarase ao disposto no artigo 42 do presente Convenio Colectivo e no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 71.- Complemento de vencemento superior ao mes.-

1.- Gratificación de Xullo e o Nadal.- O persoal ao servizo das Empresas de Seguridade percibirá dúas gratificacións extraordinarias cos devengos e datas de pagamento seguintes:

1.1 Gratificación de Xullo: Devengarase do 1 de xullo ao 30 de xuño. Independentemente da finalización do seu devengo, o pagamento realizarase entre o 13 e o 15 de xullo.

O importe desta gratificación será dunha mensuralidade da columna de "total" correspondente ao anexo salarial e polos mesmos conceptos, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do Plus de Perigosidade correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

1.2 Gratificación de Nadal: Devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. Independentemente da finalización do seu devengo, o pagamento realizarase entre o 13 e o 15 de decembro. O importe desta gratificación será dunha mensuralidade da columna do "total" correspondente ao anexo salarial e polos

mesmos conceptos, incluíndo o complemento persoal de Antigüidade, así como a parte proporcional do plus de perigosidade correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

O persoal que ingresase no transcurso do ano ou cesase durante este, percibirá as gratificacións extraordinarias aludidas, rateando o seu importe en relación co tempo traballado.

2.- Gratificación de beneficios.- Todos os traballadores das Empresas de Seguridade suxeitas a este Convenio, calquera que sexa a modalidade do seu contrato de traballo, terá o dereito á percepción, en concepto de beneficios, dunha cantidade equivalente a unha mensualidade da columna de "total", correspondente ao anexo do ano anterior ao do mes da percepción, incluíndo antigüidade, así como a parte proporcional do plus de perigosidade correspondente ao tempo traballado con armas durante o seu devengo.

A participación en beneficios devengarase anualmente do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, e aboarase, por anos vencidos, entre o 13 e o 15 de marzo do ano seguinte. Os traballadores que ao 31 de decembro leven menos dun ano ao servizo da Empresa ou que cesen durante o ano, terán dereito igualmente a percibir a parte proporcional correspondente ao tempo traballado, xa que o seu devengo se computará por anos naturais.

3.- As anteriores gratificacións extraordinarias poderanse prorratear en doce mensualidades, tras acordo previo do traballador e a empresa.

Artigo 72.- Complementos de Indemnizacións ou Supridos.-

a) Plus de Distancia e Transporte.- Estabéllese como compensación aos gastos de desprazamento e medios de transporte dentro da localidade, así como desde a domicilio aos centros de traballo e o seu regreso. A súa contía, en cómputo anual de 1.020 € para o ano 2005, e redistribuída en quince pagas, segundo se establece na columna correspondente do Anexo Salarial.

b) Plus de Mantemento de Vestiario.- Estabéllese como compensación de gastos que obrigatoriamente correrán a cargo do traballador, por limpeza e conservación do vestiario, calzado, correaxes, e demais roupas que compoñen a súa uniformidade, considerándose para estes efectos, como indemnización por mantemento de vestiario. A súa contía, segundo categoría, en cómputo anual, e redistribuída en quince pagas, estabéllese na columna correspondente no Anexo Salarial.

Artigo 73.- Contía das Retribucións.-

A contía das retribucións e os seus conceptos, aplicábeis a partir do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2005, para as distintas categorías, é a que figura tanto no articulado como nas táboas do Anexo salarial do presente Convenio Colectivo.

Para os anos 2006, 2007 e 2008, os conceptos con contía ou criterio de revisión que non fose establecido ou acordado no resto do articulado deste Convenio, incrementaranse de acordo co IPC real dos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

Para realizar os incrementos previstos, ambas as partes acordan reunirse a través da Comisión Paritaria de seguimento do Convenio, tan axiña como sexan coñecidos os IPC reais correspondentes aos anos 2005, 2006 e 2007 para determinar as retribucións dos anos 2006, 2007 e 2008, así como a distribución e a confección das táboas e a revisión do resto de conceptos que procedan segundo o previsto neste Convenio.

Artigo 74.- Pacto de Repercusión en Prezos e Competencia Desleal.-

Ambas as representacións fan constar expresamente que as condicións económicas pactadas neste Convenio terán repercusión nos prezos dos servizos.

Considerarase competencia desleal, coas consecuencias derivadas na lexislación vixente, as ofertas comerciais realizadas polas Empresas que sexan inferiores aos custos do presente Convenio. Para estes efectos estímense custos mínimos repercutíbeis os seguintes:

	2005	
	V. Seguridade sen arma	V. Seguridade con arma
	€	€
Custos convenio	12,91	14,12
Custo hora nocturna:	1,24	1,24
Custo hora fin de semana ou festivo	1,00	1,00
Antigüidade:		
c/ Trienios	0,29	0,29
c/ Quinquenios	0,36	0,36

Estes custos, nos que non está incluído o IVE, actualizaranse anualmente por parte da Comisión Paritaria de Seguimento do Convenio para os anos 2006, 2007 e 2008.

Acórdase constituír no prazo de dous meses a partir do asinamento deste convenio entre as organizacións asinantes unha Comisión de seguimento específica deste artigo.

Artigo 75.- Uniformidade.-

As Empresas facilitarán cada dous anos ao persoal operativo as seguintes roupas de uniforme: tres camisas de verán, tres camisas de inverno, unha gravata, dúas chaquetiñas, dous pantalóns de inverno e dous pantalóns de verán.

Igualmente, facilitarase cada ano un par de zapatos.

Así mesmo, facilitarase, en casos de servizos no exterior, as roupas de abrigo e de auga adecuadas.

As demais roupas de equipo renovarase cando se deteriorenen.

En caso de forza maior, debidamente probada, substituiranse as roupas deterioradas por outras novas.

As Empresas mellorarán a calidade de todos os elementos do uniforme arriba descritos.

As roupas de uniforme a entregar ao Garda Particular de Campo serán nas mesmas unidades que ao Vixilante de Seguridade, engadíndose aquelas outras distintivas exixidas polas disposicións legais correspondentes.

Artigo 76.- Premio de vinculación.

Os traballadores que acepten a proposta da empresa de causar baixa voluntaria nesta, terán dereito a un premio de vinculación sempre e cando cumplan os seguintes requisitos:

IDADE	€
60	6.287,34
61	5.956,43

62	5.625,51
63	5.294,60

Para os anos 2006, 2007 e 2008 as anteriores cantidades revisaranse no IPC real resultante nos anos 2005, 2006 e 2007, respectivamente.

Estes importes liquidaranse co último recibo salarial que se aboe ao traballador.

Artigo 77.- Xubilación anticipada.

a) Ao cumprir 64 anos de idade:

Ambas as partes acordan que o traballador afectado por este Convenio poida xubilarse, se o desexa, de conformidade co disposto no Real Decreto 1194/85, do 17 de xullo, aos 64 anos, extinguíndose o contrato de traballo, a teor do previsto no artigo 49 f) do Estatuto dos Traballadores.

A finalidade principal deste acordo é o establecemento dunha política de emprego neste Sector, sempre que se cumpran os seguintes requisitos:

- 1) Ter cumpridos os sesenta e catro anos.
- 2) Reunir o traballador xubilado os requisitos, salvo a idade, que para ter dereito á pensión de xubilación se establecen nas disposicións reguladoras do Réxime Xeral da Seguridade Social.
- 3) Substituír a Empresa ao traballador que se xubila por outro traballador que sexa titular do dereito a calquera das prestacións económicas por desemprego ou mozo demandante de emprego, entre 18 e 29 anos de idade ou parados de longa duración, sen prexuízo, se é caso, do cumprimento simultáneo das condicións exixidas pola normativa especial de Vixilantes de Seguridade que estea en vigor en cada momento.
- 4) Que o novo contrato suscrito polo traballador sexa de idéntica natureza ao que se extingue por xubilación do traballador.

Páctase expresamente que será causa de extinción do contrato de traballo por xubilación obrigatoria cando o traballador cumpra 65 anos ou máis, nos termos que se establezan na normativa que sobre esta materia poida entrar en vigor con posterioridade ao asinamento deste Convenio.

Artigo 78.- Aplicación da Xubilación parcial e do Contrato de Relevo.-

- 1.- Os traballadores, a partir dos 60 anos, terán dereito a xubilárense acolléndose para iso a unha xubilación parcial ao abeiro do Real Decreto 1131/2002 do 31 de outubro.
- 2.- A empresa fixará de acordo coa traballador a porcentaxe da xornada anual a traballar, continuando o traballador de alta e cotizando ata acadar a idade de 65 anos.
- 3.- Respecto ao traballador contratado ou relevista, poderá ser contratado cun contrato a tempo completo.

Artigo 79.- Asistencia Xurídica.-

As Empresas afectadas polo presente Convenio asumirán a asistencia legal a aqueles traballadores que en calidade de acusados ou denunciante se vexan incurso en procesos penais instruídos por ocasión de accións realizadas no cumprimento das funcións encomendadas pola Empresa, con independencia de que con posterioridade o traballador cause baixa na mesma, todo isto de acordo co previsto no artigo 46 apartado d), e iso sempre que comuniquen tal situación nos dous días hábiles seguintes á recepción da primeira comunicación.

Artigo 80.-

As Empresas que contén con persoal do Grupo V, do artigo 18 (persoal de Seguridade Mecánico-Electrónica), se procedesen a subcontratar os seus servizos con persoal alleo á Empresa, non poderán, en ningún caso, reducir o seu cadro de persoal de traballadores como consecuencia da dita subcontratación. Todo iso, coa finalidade de garantir os postos de traballo existentes e en detrimento da súa substitución por persoal alleo ao presente Convenio Colectivo.

Artigo 81.- Póliza de Responsabilidade Civil.-

As Empresas adscritas ao presente Convenio virán obrigadas a subscribir Póliza de Seguro de Responsabilidade Civil por importe de polo menos 138.000 € cos efectos e consecuencias comprendidas na Lei do Contrato de Seguro.

Artigo 82.- Concorrenza de Convenios.-

O presente convenio colectivo ten vontade de regular as condicións de traballo para todas as Empresas e os seus traballadores incluídos no Sector de Seguridade Privada; xa que logo, todos os contidos establecidos neste Convenio se aplicarán a todas as Empresas e traballadores deste Sector.

Por todo iso, os Convenios de Empresa que se poidan pactar, en concorrencia co presente, sexa cal sexa o seu ámbito de aplicación e eficacia, deberá, como mínimo, respectar todas e cada unha das condicións de traballo pactadas neste Convenio estatal, considerándose nulas todas e cada das condicións que non respecten o mínimo establecido no presente Convenio Colectivo Estatal do Sector de Seguridade Privada.

No suposto de concorrencia de Convenios entre o presente e outro de ámbito inferior, aplicarase de cada materia o Convenio que resulte máis favorábel para os traballadores.

Esta cláusula páctase ao abeiro do disposto no artigo 83-2º do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 83.- Inaplicación de Táboas Salariais.-

As porcentaxes de incremento salarial establecidas neste convenio non serán de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas que acrediten, obxectiva e verdadeiramente, situacións de déficit ou perdas mantidas nos tres exercicios anteriores. Así mesmo, teranse en conta as previsións de viabilidade para o ano en curso.

Nestes casos, trasladarase ás partes, constituídas en Comisión Paritaria e de Seguimento, a fixación do aumento de salarios que propón o solicitante.

Para avaliar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de produción e vendas, a especial situación económica da Empresa solicitante, atendendo aos datos que resulten da contabilidade das empresas, os seus balances e as súas contas de resultados.

Á solicitude de inaplicación de Táboas deberase acompañar os documentos obxectivos que acrediten a realidade da causa expresada no parágrafo anterior, achegando Informes de auditores ou censores de Contas, Balances, conta de resultados, informe da Representación Legal dos Traballadores, así como calquera outro documento que considere oportuno o solicitante, reservándose a Comisión Paritaria a facultade de solicitar a documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver a inaplicación á que se refire o parágrafo seguinte.

A Comisión Paritaria do Convenio, constatadas as circunstancias obxectivas aducidas, de acordo co antes exposto, autorizará, se é o caso, a inaplicación temporal das Táboas Salariais polo período máximo dun ano.

A citada autorización de Inaplicación de Táboas será nula se se demostrase a inexactitude dos datos achegados pola Empresa solicitante.

A solicitude de descolgamento deberá ser presentada dentro dos dous meses a partir do asinamento do presente convenio, ou dentro dos dous primeiros meses dos anos sucesivos.

Disposición adicional primeira.-

No suposto de que ao longo da vixencia deste Convenio se producisen cambios legislativos e/ou modificacións de disposicións legais que afectasen aos Vixilantes de Explosivos que supoñan maior responsabilidade ou perigosidade no exercicio das súas funcións, as partes asinantes comprométese a negociar un complemento salarial adecuado aos cambios que o sustenten, con efectos económicos a partir de xaneiro do ano 2007. Ambas as partes pactan que a contía aboábel mensualmente, en pagas extraordinarias e nas vacacións, non poderá ser inferior a 20 euros para o ano 2007 e 30 euros para o ano 2008.

Igualmente, acórdase que, se por modificación da normativa europea ou española fosen suprimidas as armas de fogo que actualmente portan os vixilantes de transporte de fondos e explosivos, estes continuarán percibindo o importe do plus de perigosidade que no seu momento estea establecido en Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda.-

Para os efectos de supresión definitiva da Disposición Adicional Primeira do anterior Convenio Colectivo Estatal das Empresas de Seguridade vixente durante os anos 2002 a 2004, sobre dereito de preferencia ao uso da arma, ambas as partes acordan compensar a perda deste dereito co aboamento dos seguintes importes aos traballadores Vixilantes Xurados de Seguridade aos que aquela Disposición Adicional Primeira se refire, nas seguintes condicións:

Para os traballadores que acrediten que tiñan recoñecida a categoría laboral de vixilante xurado antes do 1 de xaneiro de 1994 e continuasen en alta na empresa sen solución de continuidade, incluídos aqueles que posteriormente á dita data fosen subrogados, garátese o cobro do plus de perigosidade aos que o percibiron na súa totalidade de forma ininterrompida durante os dous últimos anos anteriores ao 30 de xuño de 2004 por unha contía mensual de 129 euros para os anos 2005, 2006 e 2007 e do importe resultante da súa actualización segundo o IPC real do ano 2007 para o ano 2008. No caso de que realizase o servizo con arma, o importe do plus funcional de perigosidade devengado segundo o artigo 69 deste Convenio, queda absorbido total ou parcialmente pola devandita contía.

A quen acredite que tiña recoñecida a categoría laboral de vixilante xurado antes do 1 de xaneiro de 1994 e continuase en alta na empresa sen solución de continuidade, incluídos aqueles que posteriormente á dita data fosen subrogados, e que non perciben o plus de perigosidade, ou o perciben parcialmente na actualidade, éelles garantido o cobro de 43 euros mensuais para o ano 2005, aboábeis tamén nas pagas extraordinarias e as vacacións, 86 euros para o ano 2006, 129 euros para o ano 2007, e o importe resultante de a actualización de 129 euros segundo o IPC real do ano 2007 para o ano 2008, que serán absorbidos no suposto de que realicen servizos con arma que superen as contías garantidas durante os anos 2005 ou 2006. É dicir, será aboada unicamente a contía maior das dúas. Este plus garantírase igualmente no suposto do persoal en excedencia que cumpra o condicionado deste apartado.

En consecuencia co anterior, aqueles vixilantes a quen se garante tal percepción non poderán rexeitar o requirimento por parte da empresa para realizar a xornada de traballo con arma, baixo condición de perda da contía correspondente, sen prexuízo do establecido no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Os importes do plus de perigosidade a que fai referencia esta Disposición Adicional Segunda poderán ser aboados polas empresas en once pagas, incluíndose nestas as partes proporcionais de pagas extraordinarias e as vacacións.

Disposición adicional terceira.-

Sen prexuízo das competencias da Comisión Paritaria establecida no artigo noveno deste Convenio, as partes asinantes sométense ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais con data do 12 de xaneiro de 2005 (BOE 29 de xaneiro de 2005), para a resolución dos conflitos colectivos laborais que se susciten ao que lle é aplicábel este Convenio, sempre que estes conflitos sexan de ámbito estatal.

Disposición adicional cuarta.-

Os traballadores que á entrada en vigor do presente Convenio posúan categorías do anterior Convenio en vigor durante os anos 2002 a 2004, que desaparecen neste Convenio Colectivo e que a seguir se indican, Grupo III. Persoal de Mandos Intermedios: Encargado Xeral; Grupo VII. Persoal Subalterno: Botóns), pasarán á categoría superior correspondente.

Disposición adicional quinta.-

As partes asinantes deste Convenio Colectivo comprométense en xaneiro de 2006 a constituíren unha Comisión de Estudo sobre a posíbel implantación dun Plan ou Fondo de Pensións para os traballadores do sector da seguridade privada. Esta Comisión estará constituída por dous membros de cada unha das organizacións empresariais e sindicais asinantes deste Convenio Colectivo, coa porcentaxe de representatividade que legalmente lles corresponda.

Disposición adicional sexta.-

As partes asinantes deste Convenio Colectivo comprométense a crear unha Comisión de estudo para a elaboración dunha proposta conxunta de solicitude ante os organismos competentes, de xubilación anticipada ou prexubilación para os traballadores do sector de seguridade privada. A devandita proposta deberá ser realizada durante a vixencia deste Convenio Colectivo.

A Comisión estará constituída por dous membros de cada unha das organizacións empresariais e sindicais asinantes deste Convenio Colectivo, coa porcentaxe de representatividade que legalmente lles corresponda.

Disposición adicional sétima.-

As partes asinantes deste Convenio acordan constituír unha Comisión Paritaria no prazo de seis meses a partir do asinamento do Convenio, autorizada expresamente pola Comisión negociadora deste, que terá como obxecto o estudo e, se é o caso, acordo de propostas alternativas aos criterios de definición do concepto de Macroconcentracións Urbanas a que se refire o artigo 35 do Convenio.

A Comisión constituída para o efecto estará formada por dous membros de cada unha das organizacións sindicais e patronais asinantes do Convenio, coa porcentaxe de representatividade que legalmente lles corresponda.

O quorum de reunión e de votación, respectivamente, establécese no 50% de cada representación, para a validez dos acordos.

Para efectos de citacións, désignase como domicilio desta Comisión Paritaria a sede de APROSER na rúa Marqués de Urquijo, núm. 5, de Madrid.

As xuntanzas deberán convocarse por calquera das partes con, polo menos, sete días de antelación.

Os membros da Comisión comprométense a redactar as conclusións definitivas do traballo desta no prazo de vixencia do Convenio Colectivo. O acordo que se puidese acadar entrará en vigor na data que a Comisión determine.

Disposición derogatoria única.-

De acordo co pacto incluído na Disposición Adicional Segunda deste Convenio Colectivo, queda derogada a Disposición Adicional Primeira do Convenio Colectivo vixente no período 2002-2004: *Dereito de Preferencia ao Uso da Arma.*

Disposición final única.-

Ambas as partes acordan que, en caso de que ao longo da vixencia deste Convenio se publicase algunha disposición distinta das mencionadas, que afectase ao contido do seu texto, se convocará con carácter inmediato á Comisión Negociadora a fin de adaptar o seu contido no que puidese quedar modificado.

TÁBOA SALARIAL - 2005

	Salario Base	Plus Perigosidade	Plus Actividade	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total
	€2005	€2005	€2005	€2005	€2005	€2005
Persoal Directivo, Titulado e Técnico						
Director Xeral	1.532,17			68,00		1.600,17
Director Comercial	1.383,38			68,00		1.451,38
Director Administrativo	1.383,38			68,00		1.451,38
Director Técnico	1.383,38			68,00		1.451,38
Director de Persoal	1.383,38			68,00		1.451,38
Xefe de Persoal	1.234,56			68,00		1.302,56
Xefe de Seguridade	1.234,56			68,00		1.302,56
Titulado Superior	1.234,56			68,00		1.302,56
Titulado Medio /Técnico de prevención grao superior	1.085,70			68,00		1.153,70
Delegado Provincial-Xerente	1.085,70			68,00		1.153,70
Persoal Administrativo						
A) Administrativos:						
Xefe de Primeira	1.021,36		64,34	68,00		1.153,70
Xefe de Segunda	952,85		73,35	68,00		1.094,20
Oficial de Primeira	825,41		91,64	68,00		985,05
Oficial de Segunda	781,41		95,94	68,00		945,35
Azafata/o	712,81		105,01	68,00		885,82
Auxiliar	712,81		105,01	68,00		885,82
Telefonista	609,86		118,66	68,00		796,52
Aspirante	530,90		108,34	68,00		707,24
B) Técnicos e Especialistas de oficina:						
Analista	1.234,56			68,00		1.302,56
Programador de Ordenador	1.085,70			68,00		1.153,70
Operador/Gravador Ordenador	825,77		91,28	68,00		985,05
Técnico de formación, técnico de Prevención intermedio	950,94		75,26	68,00		1.094,20
Delineante Proxectista	950,94		75,26	68,00		1.094,20
Delineante	825,77		91,28	68,00		985,05
C) Comerciais:						
Xefe de Vendas	1.019,69		66,01	68,00		1.153,70
Técnico Comercial	950,94		75,26	68,00		1.094,20
Vendedor	847,70		89,18	68,00		1.004,88
Mandos intermedios						
Xefe de Tráfico	1.082,14		8,69	68,00		1.158,83
Xefe de Vixilancia	1.082,14		8,69	68,00		1.158,83
Xefe de Servizos	1.082,14		8,69	68,00		1.158,83
Xefe de Cámara ou Tesourería de manipulado	1.082,14		8,69	68,00		1.158,83
Inspector	1.027,33		20,05	68,00		1.115,38
Coordinador de servizos	1.027,33		20,05	68,00		1.115,38
Supervisor CRA	989,97		8,69	68,00		1.066,66

Pessoal Operativo						
A) Habilitado						
Vixilante de Seguridade de Transporte-Conductor	865,55	129,00	89,60	68,00	68,25	1.220,40
Vixilante de Seguridade de Transporte	825,93	129,00	89,60	68,00	68,25	1.180,78
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos - Conductor	865,55	129,00	75,59	68,00	68,25	1.206,39
Vixilante de Seguridade de Transporte Explosivos	825,93	129,00	75,59	68,00	68,25	1.166,77
Vixilante de Explosivos	781,69	141,78		68,00	67,16	1.058,63
Vixilante de Seguridade	781,69	9,00		68,00	67,16	925,85
Garda Particular de Campo (Pesca Marítima, Caza, etc.)	781,69	137,56		68,00	67,16	1.054,41
B) Non habilitado						
Operador CR Alarmas	621,80			68,00	43,56	733,36
Contador-Pagador	725,72		10,00	68,00	45,91	849,63
Pessoal de Seguridade Mecánico-Electrónica						
Encargado	1.074,11			68,00	46,34	1.188,45
Axudante de Encargado	641,30			68,00	68,25	777,55
Revisor de Sistemas	835,74			68,00	55,50	959,24
Oficial de Primeira	1.006,98			68,00	46,34	1.121,32
Oficial de Segunda	899,81			68,00	50,01	1.017,82
Oficial de Terceira	793,59			68,00	62,58	924,17
Especialista	641,30			68,00	68,25	777,55
Operador de soporte técnico	697,08			68,00	68,25	833,33
Aprendiz	547,41			68,00	23,42	638,83
Pessoal de Oficios Varios						
Oficial de Primeira	872,83		65,57	68,00		1.006,40
Oficial de Segunda	709,69		78,38	68,00		856,07
Axudante	605,67		93,07	68,00		766,74
Peón	605,68		33,53	68,00		707,21
Aprendiz	528,83		35,97	68,00		632,80
Pessoal Subalterno						
Conductor	722,68		123,28	68,00	68,25	982,21
Ordenanza	659,27		24,69	68,00		751,96
Almaceneiro	659,27		24,69	68,00		751,96
Limpador-Limpadora	605,68		33,53	68,00		707,21